

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
MESTRADO – TRABALHO E EDUCAÇÃO**

**VILMA MARTA CALEFFI**

**REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO E AS  
IMPLICAÇÕES PARA A QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES**

**FLORIANÓPOLIS – SC  
2008**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO  
MESTRADO – TRABALHO E EDUCAÇÃO**

**VILMA MARTA CALEFFI**

**REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO E AS  
IMPLICAÇÕES PARA A QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação, da Universidade Federal de Santa Catarina, no Centro de Ciências da Educação como requisito final para a obtenção do título de mestre em educação, na linha Trabalho e Educação.

Orientadora: Nise Maria Tavares Jinkings

**FLORIANÓPOLIS – SC  
2008**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

VILMA MARTA CALEFFI

**REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO E AS  
IMPLICAÇÕES PARA A QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação, na linha Trabalho e Educação, da Universidade Federal de Santa Catarina, para a obtenção do título de Mestre em Educação.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

Dissertação defendida em 15 de dezembro de 2008.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora: Dr.<sup>a</sup> Nise Jinkings

---

Examinadora : Dr.<sup>a</sup> Valeska Nahas Guimarães – UFSC

---

Examinadora: Dr.<sup>a</sup> Graça Druck – UFBA

---

Suplente: Dr.<sup>o</sup> Ari Paulo Jantsch – UFSC

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais:

**Aparecida Zardeto e Adelino Caleffi.** Vocês me ensinaram a encarar a vida com tudo que ela traz: tristezas, alegrias e utopias, me ensinaram a acreditar em meus sonhos. Esse é meu filho amado e vosso neto.

## AGRADECIMENTOS

Esse trabalho é parte inseparável da minha história de vida e a aproximação com a pesquisa marca o início de uma nova forma de militância.. Só foi possível realizá-lo por causa dessa história, das pessoas que dela participaram.

Agradeço aos trabalhadores da indústria do vestuário, que com a labuta diária produzem a riqueza desse país, e são privados do acesso a essa riqueza, especialmente as costureiras e arrematadeiras que gentilmente me receberam em seus lares nos finais de semana para as entrevistas.

À empresa, e todos os faccionistas que abriram espaço para as entrevistas, imagens e informações, sem as quais não seria possível a concretização desse estudo.

A minha orientador Nise Jinkings pela sabedoria em conduzir essa dissertação de forma suave, num momento atribulado, em que precisei conciliar o trabalho, os estudos e o deslocamento até Florianópolis; pela disponibilidade e paciência e por acreditar no projeto desde a sua elaboração, meu muito obrigada.

Ao professor Ari Paulo Jantsh por ter apostado em mim ainda quando fazia disciplina especial, obrigada pelo incentivo e confiança que me permitiram arriscar, minha gratidão por ter possibilitado conhecer *O Conceito de Tecnologia*.

A minha querida amiga e companheira de percurso Thisciana Fialho, pelas idas nas madrugadas de ônibus até Florianópolis, pelas discussões e todo apoio durante a defesa, pelo alto astral, por ter suportado minhas impaciências quando o desgaste já era grande.

Aos companheiros de mestrado da Linha Trabalho e Educação: Alciléa, Josiele, Leila e Cyintia, em especial ao amigo Fernando Cândido por ter lido os rascunhos, emprestado livros, pela confiança, pelas valiosas observações e aferições., debates e reflexões, e à Caroline pela disponibilidade em ler meu trabalho e apontar questões importantes a serem desenvolvidas.

Ao colega Ademir Quintilio Lazarini, pelas dicas de leituras, pelas críticas e orientações extra-classe.

À Giani Rabelo: obrigada por ter lido a dissertação com tanta atenção, dedicação, pelo empréstimo de materiais, pelas contribuições teóricas e pontuais, e acima de tudo pela amizade.

À amiga Angela Cristina Macintosh, pelas contribuições específicas da área do vestuário.

Ao amigo Joaquim Torquato, pela leitura e correção do texto final.

À amiga Oníria Kurtz, pelo voto de confiança e apoio em momentos difíceis.

À Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Educação, pela atenção dispensada.

Às professoras Eneida Oto Shiroma e Valeska Nahas Guimarães, que estiveram presentes na minha banca de qualificação, pelas indicações, correções e empréstimo de materiais. Meu agradecimento especial à professora Valeska que participou da banca de qualificação e defesa da Giani Rabelo e das minhas , dez e onze anos depois.

À professora Maria da Graça Druck, por aceitar compor a banca de defesa, pelas valiosas críticas e sugestões.

Às instituições que contribuíram com informações: SENAI, CEREST, SINE, Sindicato Patronal e dos Trabalhadores do Vestuário.

Enfim a todos que de algum modo colaboraram durante este percurso, na esperada obtenção do título de mestre.

Era ele que erguia casas  
 Onde antes só havia chão.  
 Como um pássaro sem asas  
 Ele subia com as asas  
 Que lhe brotavam da mão.  
 Mas tudo desconhecia  
 De sua grande missão:  
 Não sabia por exemplo  
 Que a casa de um homem é um  
 templo  
 Um templo sem religião  
 Como tampouco sabia  
 Que a casa que ele fazia  
 Sendo a sua liberdade  
 Era a sua escravidão.

De fato como podia  
 Um operário em construção  
 Compreender porque um tijolo  
 Valia mais do que um pão?  
 Tijolos ele empilhava  
 Com pá, cimento e esquadria  
 Quanto ao pão, ele o comia  
 Mas fosse comer tijolo!  
 E assim o operário ia  
 Com suor e com cimento  
 Erguendo uma casa aqui  
 Adiante um apartamento

Além uma igreja, à frente  
 Um quartel e uma prisão:  
 Prisão de que sofreria  
 Não fosse eventualmente  
 Um operário em construção.  
 Mas ele desconhecia  
 Esse fato extraordinário:  
 Que o operário faz a coisa  
 E a coisa faz o operário.  
 De forma que, certo dia  
 À mesa, ao cortar o pão  
 O operário foi tomado

De uma súbita emoção  
 Ao constatar assombrado  
 Que tudo naquela mesa  
 - Garrafa, prato, facão  
 Era ele quem fazia  
 Ele, um humilde operário  
 Um operário em construção.  
 Olhou em torno: a gamela  
 Banco, enxerga, caldeirão  
 Vidro, parede, janela  
 Casa, cidade, nação!  
 Tudo, tudo o que existia  
 Era ele quem os fazia  
 Ele, um humilde operário  
 Um operário que sabia  
 Exercer a profissão.

Ah, homens de pensamento  
 Não sabereis nunca o quanto  
 Aquele humilde operário  
 Soube naquele momento  
 Naquela casa vazia  
 Que ele mesmo levantara  
 Um mundo novo nascia  
 De que sequer suspeitava.  
 O operário emocionado  
 Olhou sua própria mão  
 Sua rude mão de operário  
 De operário em construção  
 E olhando bem para ela  
 Teve um segundo a impressão  
 De que não havia no mundo  
 Coisa que fosse mais bela.

Foi dentro dessa compreensão  
 Desse instante solitário  
 Que, tal sua construção  
 Cresceu também o operário  
 Cresceu em alto e profundo  
 Em largo e no coração  
 E como tudo que cresce  
 Ele não cresceu em vão

Pois além do que sabia  
 - Exercer a profissão -  
 O operário adquiriu  
 Uma nova dimensão:  
 A dimensão da poesia.

E um fato novo se viu  
 Que a todos admirava:  
 O que o operário dizia  
 Outro operário escutava.  
 E foi assim que o operário  
 Do edifício em construção  
 Que sempre dizia "sim"  
 Começou a dizer "não"  
 E aprendeu a notar coisas  
 A que não dava atenção:  
 Notou que sua marmita  
 Era o prato do patrão  
 Que sua cerveja preta  
 Era o uísque do patrão  
 Que seu macacão de zuarte  
 Era o terno do patrão  
 Que o casebre onde morava  
 Era a mansão do patrão  
 Que seus dois pés andarilhos  
 Eram as rodas do patrão  
 Que a dureza do seu dia  
 Era a noite do patrão  
 Que sua imensa fadiga  
 Era amiga do patrão.

E o operário disse: Não!  
 E o operário fez-se forte  
 Na sua resolução

Como era de se esperar  
 As bocas da delação  
 Começaram a dizer coisas  
 Aos ouvidos do patrão  
 Mas o patrão não queria  
 Nenhuma preocupação.  
 - "Convençam-no" do contrário

Disse ele sobre o operário  
 E ao dizer isto sorria.

Dia seguinte o operário  
 Ao sair da construção  
 Viu-se súbito cercado  
 Dos homens da delação  
 E sofreu por destinado  
 Sua primeira agressão  
 Teve seu rosto cuspidado  
 Teve seu braço quebrado  
 Mas quando foi perguntado  
 O operário disse: Não!

Em vão sofrera o operário  
 Sua primeira agressão  
 Muitas outras seguiram  
 Muitas outras seguirão  
 Porém, por imprescindível  
 Ao edifício em construção  
 Seu trabalho prosseguia  
 E todo o seu sofrimento  
 Misturava-se ao cimento  
 Da construção que crescia.

Sentindo que a violência  
 Não dobraria o operário  
 Um dia tentou o patrão  
 Dobrá-lo de modo contrário  
 De sorte que o foi levando  
 Ao alto da construção  
 E num momento de tempo  
 Mostrou-lhe toda a região  
 E apontando-a ao operário  
 Fez-lhe esta declaração:  
 - Dar-te-ei todo esse poder  
 E a sua satisfação  
 Porque a mim me foi entregue  
 E dou-o a quem quiser.  
 Dou-te tempo de lazer  
 Dou-te tempo de mulher  
 Portanto, tudo o que ver



Será teu se me adorares  
E, ainda mais, se abandonares  
O que te faz dizer não.

Disse e fitou o operário  
Que olhava e refletia  
Mas o que via o operário  
O patrão nunca veria  
O operário via casas  
E dentro das estruturas  
Via coisas, objetos  
Produtos, manufaturas.  
Via tudo o que fazia  
O lucro do seu patrão  
E em cada coisa que via  
Misteriosamente havia  
A marca de sua mão.  
E o operário disse: Não!

- Loucura! - gritou o patrão  
Não vês o que te dou eu?  
- Mentira! - disse o operário  
Não podes dar-me o que é meu.

E um grande silêncio fez-se  
Dentro do seu coração  
Um silêncio de martírios  
Um silêncio de prisão.  
Um silêncio povoado  
De pedidos de perdão  
Um silêncio apavorado  
Com o medo em solidão  
Um silêncio de torturas  
E gritos de maldição  
Um silêncio de fraturas  
A se arrastarem no chão  
E o operário ouviu a voz  
De todos os seus irmãos  
Os seus irmãos que morreram  
Por outros que viverão  
Uma esperança sincera  
Cresceu no seu coração

E dentro da tarde mansa  
Agigantou-se a razão  
De um homem pobre e esquecido  
Razão porém que fizera  
Em operário construído  
O operário em construção

### **Operário em construção**

Vinícius de Moraes

## RESUMO

Com base em uma pesquisa comparativa no setor de confecção do vestuário, investigamos as exigências por qualificação que ocorrem no e pelo processo de trabalho sob os ditames da reestruturação produtiva e as conseqüências para os trabalhadores. Tomamos como ponto de partida a pesquisa de dissertação de mestrado desenvolvida na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, intitulada *Trabalho Arcaico no Moderno Mundo da Moda*, realizada no ano de 1995 por Giani Rabelo e defendida em 1997. Doze anos após, voltamos à empresa antes pesquisada e verificamos uma mudança radical na organização do trabalho: 95% de sua força de trabalho encontra-se terceirizada. Verificou-se que a terceirização implicou no aviltamento das condições e relações de trabalho para a maioria dos trabalhadores. Intensificaram-se as exigências por qualidade e produtividade; a organização do trabalho vem ocorrendo de acordo com as técnicas toyotistas: o trabalho em equipe e a multifuncionalidade. Simultaneamente à precarização das condições e relações de trabalho verificou-se um aumento dos níveis de escolaridade dos trabalhadores. O estudo procurou mostrar que a qualificação requerida após o processo de terceirização incorpora atividades de supervisão e controle do próprio trabalho, para trabalhadores das subcontratadas e efetivos. Embora tenha ocorrido uma divisão entre os trabalhadores, ambos sofrem mecanismos de controle por produtividade e qualidade, todavia, a exigência por qualificação para os trabalhadores das terceirizadas ocorre muito mais no âmbito comportamental que técnico.

**Palavras chave:** Terceirização. Indústria do vestuário. Qualificação. Trabalho feminino. Facção.

## ABSTRACT

Based on a comparative research in the sector of clothing manufacturing, we have investigated the demandings for qualification in the working process based on the production restructuring and its consequences to workers. In order to do that, we took as starting point the mastering dissertation research developed at the federal university of Santa Catarina, entitled: “archaic working in the new fashion world” done in the year of 1995 by Giani Rabelo and defended in 1997. Twelve years later we came back to the researched company and we could notice a radical changing in the working organization: 95% of its workforce was outsourced. We could observe that this outsourcing made worse the conditions and working relations for the majority of the workforce. Demands for quality and productivity were intensified, the working organization has been done according to the toyotists techniques: team work and multifunctionality. Parallel to the outsourcing of working relations and conditions an increasing in the workers schooling could be observed. The research has shown that needed qualification after the outsourcing process incorporates activities of supervision and the control of the work itself for permanent and temporary workers. Although there would be a division between workers both suffered with controlling mechanisms of quality and productivity, the demanding for the qualification of outsourced workers is much more related to their behavior rather than to their technical knowledge.

**Key words** : Outsourcing. Clothing industry. Qualification Work women. Facção.

## LISTA DE FIGURA, QUADROS, FOTOS E TABELAS.

### FIGURA

FIGURA 01: Organograma da rede produtiva.....	34
---	----

### QUADROS

QUADRO 01: Evolução do processo de enxugamento na empresa.....	37
QUADRO 02: Características das terceirizadas.....	44
QUADRO 03: Número de sindicalizados.....	55
QUADRO 04: Perdas salariais - costureiras.....	72
QUADRO 05: Principais funções com seus referidos salários.....	77
QUADRO 06: Vagas - SINE.....	87
QUADRO 07: Vagas - SENAI.....	89
QUADRO 08: Síntese das observações de campo.....	91

### FOTOS

FOTO 01: Costureiras trabalhando- 1996.....	40
FOTO 02: Costureiras trabalhando – 2007.....	40
FOTO 03: Riscador – 1996.....	42
FOTO 04: Enfesto manual – 1996.....	60
FOTO 05: Enfesto automático – 2007.....	60
FOTO 06: Costureiras trabalhando.....	63
FOTO 07: Costureiras trabalhando.....	67
FOTO 08: Trabalhadores fazendo ginástica laboral.....	68
FOTO 09: Trabalhadora na cadeira ergonômica.....	68
FOTO 10: Trabalhadora na máquina fechadeira.....	69
FOTO 11: O trabalho em equipe.....	106
FOTO 12: Instruções de etiquetagem e separação.....	107
FOTO 13: Trabalhadora revisando peças.....	108
FOTO 14: Quadro de produtividade.....	111
FOTO 15: Multifuncionalidade na facção.....	113

**TABELAS**

TABELA 01: Configuração da divisão sexual e técnica do trabalho.....	59
TABELA 02: Tempo de serviço.....	72
TABELA 03: Tempo de serviço – empresa e facções.....	73
TABELA 04: Tempo de serviço – facções.....	73
TABELA 05: Faixa etária.....	83
TABELA 06: Faixa etária – facções.....	83
TABELA 07: Profissionais em falta.....	86
TABELA 08: Grau de escolaridade – 1995 e 2007.....	93
TABELA 09: Grau de escolaridade – empresa e facções.....	97
TABELA 10: Grau de escolaridade – facções.....	100

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- ABIT – Associação Brasileira da Indústria Têxtil
- ABRAVEST – Associação Brasileira do vestuário
- AMESC – Associação dos Municípios do Extremo Sul Catarinense
- AMREC - Associação dos Municípios da Região Carbonífera
- AMUREL – Associação dos Municípios da Região de Laguna
- BNDES - Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
- CAD – *Computer Aided Design*
- CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
- CAM – *Computer Aided Manufacturing*
- CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho
- CEITEV - Centro de Informações Tecnológicas do Vestuário
- CEREST - Centro de Referência em Saúde do Trabalhador
- CETIQT - Centro de Tecnologia da Indústria Química e têxtil
- CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- COMEX - Comunidade do Comércio Exterior, Transportes e Logística
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
- EPI – Equipamento de Proteção Individual
- INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social
- IPAT - Instituto de Pesquisas Ambientais e Tecnológicas
- LD – Leves Defeitos
- LER/DORT – Lesão por Esforço Repetitivo/Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho
- PCP – Planejamento e Controle de Produção
- PNE – Portadores de Necessidades Especiais
- PQT – Programa de Qualidade Total
- RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
- SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio a Pequena e Micro Empresa
- SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
- SINE – Sistema Nacional de Emprego
- SUS – Sistema Único de Saúde
- UNESC – Universidade do Extremo Sul Catarinense
- ADVT - Associação de Defesa dos Vitimados pelo Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO 1 A TERCEIRIZAÇÃO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO COMO EXPRESSÃO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: FÁBRICAS DESCARTADAS</b>	
<b>1.1. Reestruturação produtiva na indústria do vestuário.....</b>	<b>24</b>
<b>1.2 A facção – descentralização do processo produtivo.....</b>	<b>30</b>
1.2.1 Redes produtivas – a busca de auto-expansão do capital.....	32
<b>1.3 Histórico e reestruturação da empresa.....</b>	<b>35</b>
1.3.1 O processo produtivo na empresa.....	41
1.3.2 As terceirizadas: características gerais.....	44
1.3.3 A relação da empresa com as terceirizadas: o contrato, a qualidade e os prazos.....	52
<b>CAPÍTULO 2 CONSEQÜÊNCIAS DAS TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS PARA O TRABALHADOR DA EMPRESA E DAS TERCEIRIZADAS</b>	
<b>2.1 A organização dos coletivos de trabalho.....</b>	<b>55</b>
<b>2.2 A relação entre tecnologia e divisão sexual do trabalho.....</b>	<b>58</b>
<b>2.3 As condições de trabalho.....</b>	<b>63</b>
2.3.1 O salário.....	74
2.3.2 A jornada de trabalho.....	78
<b>2.4 Recrutamento e seleção.....</b>	<b>80</b>
<b>2.5 O emprego na região sul de Santa Catarina.....</b>	<b>85</b>
<b>CAPÍTULO 3 EDUCAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO: MUDANÇAS NO PERFIL DO TRABALHADOR</b>	
<b>3.1 A inclusão excludente.....</b>	<b>93</b>
3.1.1 A divisão educacional do trabalho.....	96
3.2. Qualificação e tecnologia: algumas considerações.....	100
<b>3.3 A qualificação da força de trabalho: exigências para os “sobreviventes” e para terceirizados.....</b>	<b>102</b>
3.3.1 O trabalho em equipe.....	104
3.3.2 Controle sobre a qualidade.....	106
3.3.3 Controle sobre a produtividade.....	108

	15
3.3.4 A multifuncionalidade.....	111
<b>3.4 A qualificação como disputa do capital e do trabalho.....</b>	<b>116</b>
<b>3.5 Fontes do processo de aquisição da qualificação.....</b>	<b>117</b>
3.5.1 A aquisição da qualificação formal.....	117
3.5.2 A aquisição da qualificação não-formal.....	119
3.5.3 A aquisição da qualificação informal.....	120
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>124</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>129</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>135</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>137</b>
ANEXO I - Roteiro das entrevistas.....	137
ANEXO II - Lista de entrevistados.....	143
ANEXO III - Desenvolvimento tecnológico das máquinas de costura.....	145
ANEXO IV - Manifestação contra importados asiáticos.....	147
ANEXO V - Salário do vestuário maio/2007.....	148
ANEXO VI - Salário do vestuário maio/2008.....	149



## INTRODUÇÃO

A questão central desse estudo é apontar algumas determinações da reestruturação produtiva no século XXI sobre os trabalhadores da indústria do vestuário, em relação à educação para e pelo trabalho. Para isso, tomamos como ponto de partida a pesquisa de dissertação de mestrado desenvolvida na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, intitulada *Trabalho Arcaico no Moderno Mundo da Moda*, realizada no ano de 1995<sup>1</sup> por Giani Rabelo e defendida em 1997. Trata-se de um estudo de caso em uma empresa do segmento do vestuário na cidade de Criciúma-SC. A pesquisa de Rabelo focalizou a educação que ocorre no processo de produção, no e pelo trabalho, considerando as categorias: modernização tecnológica e relações de gênero.

À época da pesquisa, a articulação entre Educação e Trabalho trazia elementos da Teoria do Capital Humano - a empresa conclamava pelo aumento da escolaridade como condição para a adoção de novas tecnologias e implantação do programa de Qualidade Total. Doze anos após, voltamos à mesma empresa e nos deparamos com uma situação que em nada lembra a organização do trabalho da época da referida pesquisa: encontramos 95 %<sup>2</sup> da produção terceirizada. Esse fato não se restringe ao ramo de confecções do vestuário, é traço característico das novas formas de organização do trabalho, as quais constituem o retrato da reestruturação produtiva que vem ocorrendo em nível mundial. O cenário é amplo, no entanto o objeto de nosso estudo é delimitado – as exigências de qualificação que se impõem neste contexto, do ponto de vista dos trabalhadores, tendo como base empírica os trabalhadores da indústria do vestuário.

De acordo com as considerações acima, torna-se pertinente indagar: com 95% da produção terceirizada, o que aconteceu com as estratégias de educação para a competitividade? Se em 1995 a demanda era por qualificação, pelo aumento da escolaridade, quais as exigências atuais? Houve aumento da escolaridade dos trabalhadores? Que demandas de educação/qualificação predominam? O que mudou no trabalho? De que forma a educação tem sido afetada com a reestruturação dos processos de trabalho? Quais modificações ocorreram na qualificação dos trabalhadores diretamente ligados à área produtiva? Buscando responder essas questões, o objetivo central desse estudo é analisar a atual reestruturação produtiva do capital na indústria do vestuário e o modo como se configuram na empresa e nas terceirizadas as novas relações entre trabalho e educação.

---

<sup>1</sup> Quando nos referirmos aos dados, utilizaremos o ano de 1995, uma vez que os dados estarão sendo comparados; quando nos referirmos às análises, utilizaremos 1997.

<sup>2</sup> Número fornecido pelas gerências. Não fizemos cálculos para comprovar a exatidão, contudo no decorrer do estudo evidenciam-se as drásticas mudanças na organização do trabalho.

As mudanças ocorridas no processo de gestão da produção foram de tal magnitude que seria possível pensá-las no espaço de um século, no entanto, pouco mais de uma década separa os dois contextos. Nesse trabalho, as mudanças que constituem a reestruturação são compreendidas como mudanças para manutenção e continuidade do capitalismo, que buscam responder às exigências de valorização do capital no contexto da crise capitalista intensificada nos anos 1970.

Seguindo a tradição marxista, a categoria trabalho permeia todo o estudo, por compreendermos que no trabalho insere-se a gênese do processo educativo. O trabalho constitui a sociabilidade humana, tem origem quando o homem domina a natureza (pela técnica que o constitui) para satisfazer suas necessidades. É pelo trabalho que o homem, ao agir sobre o mundo externo, transforma a sua própria natureza; ao produzir sua existência o homem se educa, independente de instituição específica, portanto, trabalho e educação são constitutivos do homem.

Uma vez que se trata de um estudo comparativo, assumem aqui relevância as diferentes formas de organização do trabalho. Em 1995 a empresa utilizava a subcontratação dos serviços de duas facções, em 2007 encontramos 15 facções. Esse processo é orientado por técnicas empresariais toyotistas que apregoam a *lean production*: produção enxuta como ferramenta administrativa estratégica de competitividade empresarial.

Em todo o texto discutimos o trabalho: trabalho terceirizado, trabalho feminino terceirizado, trabalho qualificado/não qualificado. Em todas essas especificidades o trabalho configura-se como estratégia do capital para intensificar a extração da mais-valia. Abordamos a conjuntura econômica, a apropriação do trabalho social e seu saber não como fatos arbitrários, mas como construção humana, portanto histórica.

Marx, ao situar o trabalho no contexto das relações capitalistas, descreve-o como um processo de desumanização do homem, de alienação e estranhamento. Neste contexto o trabalho ocorre de forma fragmentada, há cisão entre concepção e execução. A divisão do trabalho corresponde a divisão dos saberes e, neste processo o homem não se reconhece naquilo que produz, pois o sentido das relações sociais não se dá a partir das necessidades humanas e sim a partir da criação artificial de necessidades. O universo da pesquisa situa-se neste contexto de criação artificial de necessidades, dessa cisão de que fala Marx, entre execução e concepção.

Partimos do pressuposto de que para compreender a sociedade deve-se primeiro compreender sua forma de produção. Tomamos como critério da verdade a práxis social, a produção da vida de homens e mulheres de carne e osso, como método para apreensão da

realidade. Neste sentido, a tônica desse trabalho é a terceirização<sup>3</sup> como expressão central da reestruturação produtiva e as repercussões no campo da educação. O estudo de caso aqui não é tomado como entidade singular, mas é tomado como amostra, na qual está contida e contém a realidade.

Nesse estudo compreendemos a reestruturação econômica e produtiva como uma das respostas à crise do sistema capitalista de produção. O capital busca constantemente sua valorização para se produzir e reproduzir enquanto sistema. Nesta busca, elimina barreiras sejam culturais, sociais ou políticas, e por ser essencialmente contraditório, apresenta crises periódicas. Não pretendemos, aqui, associá-la à novidade e ao impacto por compreender que “[...] a burguesia não pode existir sem revolucionar constantemente os instrumentos de produção e, portanto, as relações de produção, isto é, todo o conjunto das relações sociais. [...]” (MARX & ENGELS, 2001 p.28-29).

A esta consideração convém salientar que a reestruturação produtiva é constitutiva do capitalismo, conservando sua base de exploração que é a compra e venda da força de trabalho. O que se destaca neste estudo, é que a revolução dos meios de produção, nas últimas décadas, vem ocorrendo de forma intensa e acelerada, incomparável com qualquer outro período histórico, com conseqüências na alteração do trabalho humano, aumento brutal do desemprego e hegemonia do capital financeiro. Segundo Alves (2000, p.63) a esfera financeira alimenta-se da riqueza gerada pelo investimento e pela mobilização de uma força de trabalho com múltiplos níveis de qualificação. Essa fase de reestruturação do capitalismo chamada por Chesnais (1996) de “mundialização do capital” se distingue de qualquer fase precedente, embora com o ressurgimento e conservação de algumas características de fases passadas, trata-se de uma nova configuração do capitalismo mundial e dos mecanismos que comandam seu desempenho e sua regulação.

No Brasil, o marco específico mais recente que impulsionou a reestruturação nos processos de produção, foi a abertura às importações no ano de 1990, determinando um período de intensas mudanças estruturais e conjunturais. A implantação de políticas neoliberais no governo Fernando Collor (1990-1992) acirra a competitividade inter-capitais.

---

<sup>3</sup> Na literatura encontramos as palavras: terceirização, subcontratação e externalização, como sinônimas. Thébaud-Mony e Druck (2007) apontam que, mesmo no campo da sociologia do trabalho, há dificuldades de encontrar uma definição comum para os termos terceirização/subcontratação. Nas discussões há elementos centrais, como a idéia de transferência ou de repasse a um outro, a um terceiro, assim como a referência à necessária flexibilidade (da produção e do trabalho) como alternativa para a redução dos custos e para atender à “urgência produtiva”. Considera-se a terceirização/subcontratação fenômeno mundial que se generalizou para todas as atividades e tipos de trabalho. É um fenômeno velho e novo. Velho porque se caracteriza como uma prática desde a Revolução Industrial, novo porque passa a ocupar um lugar central nas chamadas novas formas de gestão e organização do trabalho inspiradas no toyotismo e implementadas no bojo da reestruturação produtiva.

A introdução de novas tecnologias nas empresas e a política econômica posta em prática pelo governo federal provoca o aumento brutal do desemprego. (FERRETTI, 2002, p.106).

Para Antunes (2004, p.16) foi na década de 1990 que houve um surto no processo de reestruturação produtiva em nosso país, levando as empresas a adotarem, novos padrões organizacionais e tecnológicos, novas formas de organização social e sexual do trabalho. Este processo ocorreu primeiramente na indústria automobilística no final dos anos 70 e foi estendendo-se paulatinamente a outros ramos da economia.

O setor do vestuário exerce preponderante papel na economia brasileira. Segundo, Cunha (2008), diretor do Centro de Tecnologia da Indústria Química e têxtil - CETIQT a produção média nacional é de 7,2 bilhões de peças confeccionadas por ano, sendo o Brasil o segundo maior produtor de denim<sup>4</sup> e o terceiro maior produtor em malha, tendo em 2007 faturado US\$ 34,6 bilhões. No sul de Santa Catarina, estudos do Instituto de Pesquisas Ambientais e Tecnológicas da UNESC (2006), revelam que a indústria do vestuário ocupa lugar de destaque na economia, e dentro do setor produtivo é uma das que vem apresentando crescimento significativo. Pretendemos explicitar que o fenômeno da produtividade está pautado na reestruturação dos processos de produção, os quais implicam em inovações tecnológicas, organizacionais e comportamentais.

Fundamentamos a pesquisa com a revisão bibliográfica da literatura sobre reestruturação produtiva e qualificação. A pesquisa é predominantemente qualitativa, realizada através de entrevistas semi-estruturadas, com representantes dos setores envolvidos: sindicatos, empresários, trabalhadores da fábrica e das facções. As entrevistas compõem-se de um roteiro base, que se encontra em anexo, com perguntas abertas e fechadas. O estudo pauta-se na observação e análise dos dados, cuja amostra concentra-se em uma empresa de confecções e facções localizadas na região sul de Santa Catarina. As facções, objeto de estudo, são formalizadas e prestam serviços de montagem das peças. O estudo atribuiu nome fictício à empresa e ocultou o nome dos entrevistados por compreender que estas informações não são relevantes na pesquisa.

A pesquisa desenvolveu-se a partir de observações *in loco* e entrevistas realizadas com os trabalhadores ligados diretamente à empresa e às terceirizadas. O instrumento de investigação foi construído após reuniões com a orientadora e demandou um tempo em torno de uma hora para cada entrevista. As entrevistas contemplaram trabalhadores com mais tempo de serviço e procuraram caracterizar as atividades desenvolvidas, os conhecimentos

---

<sup>4</sup> Segundo o dicionário *denim* é sinônimo de *brim* em inglês, tecido plano de armação diagonal, em algodão, na qual os fios de urdume são crus e os da trama tingidos por um corante indiano, chamado indigus, de coloração azul.

necessários para realizá-las e os processos de capacitação em serviço, procurando obter uma visão comparativa sobre as mudanças em curso.

A escolha do objeto de estudo deveu-se a experiência de vida e trabalho da pesquisadora, que marcaram sua trajetória intelectual e profissional. Segue seu depoimento:

Aos 14 anos freqüentei curso de corte e costura, no qual aprendi a tirar as medidas, fazer o molde, cortar e costurar uma roupa. Aos 16 anos, costureira de uma grande fábrica no norte do Paraná ficava admirada com a quantidade de roupas e me perguntava se havia gente suficiente naquela cidade para tanta roupa que produzíamos. Também me impressionou saber de uma colega de trabalho que, mesmo estando há anos na empresa não sabia montar um zíper de calça, uma vez que em nossas carteiras de trabalho estava escrito: costureira. Mais tarde, estudando na Universidade Estadual de Maringá entrei em contato com a literatura marxista e obtive alguma compreensão do que eu vivia, da alienação do trabalho e da produtividade que tanta perplexidade me causava: o capitalismo é insaciável, “um monstro animado, com o diabo no corpo” (MARX).

Atualmente trabalho em uma instituição do sistema S que prepara jovens para o mercado de trabalho da indústria do vestuário. O chão-de-fábrica é para mim um velho conhecido, mais magro, acaba confundindo as pessoas, algumas até pensam que ele está morrendo, contudo continua muito vivo, exigindo cada vez mais de quem está lá dentro.

Para compreensão do campo de pesquisa, é importante saber que partimos de uma pirâmide: no topo encontra-se a empresa detentora da marca; no nível intermediário encontra-se a empresa aqui denominada Ômega-Alfa<sup>5</sup> e na base da pirâmide encontram-se as terceirizadas: facções, bordaderias, lavanderias e estamparias.

A primeira sondagem foi realizada por meio de uma visita à empresa acima citada em 03/11/2006, ainda sem o consentimento da mesma, pois se tratava de uma visita de estudos com os alunos da instituição do sistema S. Essa visita foi importante para a definição do tema que se pretendia pesquisar, uma vez que foi possível constatar *in loco* a materialização das recentes transformações do mundo do trabalho e da educação. Foi realizada observação em campo<sup>6</sup>, incluindo entrevista com as gerências e trabalhadores em 10 facções, uma bordaderia e uma estamparia que prestam serviços para a empresa.<sup>7</sup> A coleta de dados ocorreu de maio a dezembro de 2007, e resultou em 51 entrevistados, envolveu 240 trabalhadores, e 74 imagens, sendo mais cinco imagens pertencentes ao arquivo de Giani Rabelo, que foram gentilmente cedidas para o estudo; neste caso utilizamos essas imagens como fonte histórica. Os contatos pessoais com o setor de estágios da área do vestuário do SENAI, foram relevantes para a pesquisa que se pretendia, considerando que em 1995, não havia em Criciúma cursos na área do vestuário nesta instituição.

---

<sup>5</sup> Nome fictício

<sup>6</sup> Ver apêndice

<sup>7</sup> Apenas uma terceirizada (lavanderia) recusou-se a participar da pesquisa.

Iniciamos a pesquisa com os trabalhadores efetivos da empresa, que permaneceram após, o processo de terceirização, os chamados “sobreviventes”, ampliando-se para o universo dos sub-contratados nas facções, que constituem parcela significativa de trabalhadores da sociedade contemporânea. No início da pesquisa, a empresa forneceu uma relação contendo o número de funcionários, tempo de serviço, sexo, escolaridade e função de cada trabalhador. A partir deste documento foi possível selecionar os mais antigos e realizar a entrevista. Nas facções também foi solicitada essa relação, e, a partir dela, a pesquisadora selecionou aqueles com maior tempo de serviço para serem entrevistados, e agendou entrevista em domicílio, aos finais de semana. Também foi realizado o diário de campo para registrar as impressões pessoais, que serviu para o aprofundamento das análises teórico-reflexivas.

Das facções, escolhemos 10 de um total de 15, portanto, selecionamos uma amostra de 2/3 por considerar mais significativa para a pesquisa. Algumas terceirizadas localizam-se em cidades próximas a Criciúma: Cocal do Sul, Siderópolis, Nova Veneza e Içara, e também os trabalhadores da produção da empresa residem em bairros operários distantes do centro de Criciúma, fatos que tornaram o trabalho de campo bastante árduo. Todos os faccionistas foram entrevistados em horário comercial nas próprias facções, enquanto os demais trabalhadores foram entrevistados em seus domicílios; o dia, o local e a hora foram decididos pelos mesmos.

Mantivemos o enfoque na reestruturação produtiva: a extração da mais-valia ocorre na esfera da produção e não da circulação. Partimos assim, da dimensão produtiva para explicar as transformações no mundo do trabalho e suas conseqüências no âmbito da qualificação da força de trabalho.

Em nosso estudo, emergiram de forma contundente do campo empírico três aspectos constituintes da reestruturação produtiva:

- 1) As inovações comportamentais e gerenciais: encontramos nas formas de controle, uma pedagogia que busca o envolvimento do trabalhador na produção, o engajamento deste aos objetivos do capital.
- 2) As inovações tecnológicas: encontramos formas de automação industrial de base micro-eletrônica, convivendo com máquinas mecânicas em plantas diferentes formando um complexo produtivo heterogêneo e combinado.
- 3) As inovações organizacionais: encontramos a organização do processo de trabalho: a terceirização na etapa da montagem das peças, de forma intensa – 95%.

O presente estudo divide-se em três capítulos:

O primeiro capítulo analisa a situação atual da indústria do vestuário e sua contextualização no cenário econômico do Brasil. Aborda a indústria do vestuário e sua organização em redes produtivas, articulando o objeto de estudo com as transformações promovidas pelas mudanças organizacionais constituintes da reestruturação produtiva.

No segundo capítulo, são abordadas as conseqüências das transformações produtivas para o trabalhador efetivo e para o trabalhador terceirizado, a divisão sexual do trabalho, a terceirização, a intensificação e precarização do trabalho. Analisamos como as novas formas de organização do trabalho e as inovações tecnológicas no setor de confecções do vestuário afetam os trabalhadores.

No terceiro capítulo apresentamos os dados relativos à escolaridade, tecendo uma análise comparativa com a pesquisa de Rabelo (1997) para constatar se houve aumento ou não da escolaridade dos trabalhadores da área produtiva, analisa-se a questão do emprego e as fontes de qualificação, a questão da qualificação no trabalho na indústria do vestuário. Os requisitos de qualificação, habilidades e competências demandados e as estratégias das empresas para supri-los, enfim tratamos das inovações comportamentais que incidem na educação. Com a empírica buscamos a conexão entre produção, conhecimento e educação. Buscamos os nexos que se estabelecem entre as relações sociais na educação e as relações sociais de produção.

Destacamos que ao transitar pela indústria do vestuário<sup>8</sup>, o visitante encontrará uma rede composta de muitos elos: pode ser uma feira de moda em Paris, pode ser uma sala silenciosa com pessoas atentas à tela do computador, pode ser um corredor estreito com paredes entulhadas de tecidos importados e/ou nacionais. O final da rede, em suas franjas, encontrará o elo mais frágil: uma garagem domiciliar mal iluminada com algumas máquinas de costura e frequentemente uma trabalhadora doente. Nessa rede articulada e fragmentada o elo mais frágil alimenta toda a articulação; é sobre este elo frágil que concentramos nosso estudo nos aspectos que se referem à educação que ocorre no processo de trabalho.

---

<sup>8</sup> Assumindo o caráter didático desse trabalho julgamos importante esclarecer alguns conceitos utilizados:

- a) **Marca e etiqueta:** aparecem como sinônimos, contudo nos referimos à primeira no sentido de valor simbólico, *logo*, enquanto a segunda indica a empresa fornecedora dos lotes de peças, e pode ser a detentora ou não da marca, pois pode tratar-se de mais um elo da rede produtiva, e que não cabe no escopo desse trabalho identificar. Por exemplo, quando um faccionista declara trabalhar para 10 etiquetas, ele trabalha para 10 empresas, que possuem ou não marca própria.
- b) **Rede produtiva:** optamos por essa expressão, em vez de **cadeia produtiva**, por compreendermos que o objeto de pesquisa, dentro de uma totalidade se insere em uma complexa rede produtiva, com ramificações, como demonstra o item acima, enquanto **cadeia** transmite a idéia de linearidade, o que não configura de modo algum o caso.
- c) **Produtividade/produção:** a primeira refere-se à produção de mercadoria em menos tempo, com os mesmos recursos produtivos, enquanto na segunda não há alteração do tempo social médio.

Adentramos os lares desses trabalhadores aos finais de semana, encontramos semblantes cansados aparentando mais idade do que realmente têm; fomos recebidas com certa desconfiança, o medo de perder o emprego “paira no ar”. Houve momentos em que os entrevistados concordaram em falar estabelecendo como condição o não registro das falas no gravador; em outros momentos fomos recebidos por respondentes que, como num grito de socorro, pedem que suas vozes, seus desconfortos sejam ouvidos. Fica registrada a pergunta de uma delas: *essa tua pesquisa, vai ajudar a gente em alguma coisa?*



## CAPITULO I

### A TERCEIRIZAÇÃO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO COMO EXPRESSÃO DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: FÁBRICAS DESCARTADAS

#### 1.1 Reestruturação produtiva na indústria do vestuário

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio a Pequena e Micro Empresa - SEBRAE, a indústria do vestuário está inserida no setor de confecções, o qual corresponde ao último elo da cadeia têxtil. O setor de confecções do vestuário, também denominado indústria de transformação, engloba a fabricação das roupas e acessórios de vestuário, roupas de cama, mesa e banho, peças de uso específicas como fraldas e embalagens. O setor de confecções produz grande diversidade de artigos, e cada artigo pode ser produzido por indústria de diferentes portes, é um setor que convive com técnicas produtivas distintas; uma mesma camisa de determinado tecido pode ser produzida tanto por grandes fabricantes que possuem equipamentos e técnicas modernas, quanto por pequenos fabricantes em plantas pouco atualizadas (GOULARTI e NETO, 1997, p.57).

A indústria do vestuário é uma indústria que está de forma mais intrínseca relacionada à moda, pois é esta quem dita as tendências do que deve ser produzido; entretanto, emerge a questão: o que se entende por moda? Inferimos que no entendimento do senso comum é tudo o que está em voga, que está em uso principalmente no que se refere à indumentária: quanto à cor, estrutura e textura. Dentro da concepção acadêmica, encontramos no trabalho do filósofo francês Gilles Lipovetsky (1989)<sup>9</sup>, uma referência nesse campo: Esse autor define a moda como um sistema original de regulação e de pressão social: acompanhadas do “dever” de adoção e de assimilação; é a constante renovação de produtos, a sedução das aparências.

A concepção adotada nessa pesquisa compreende a moda<sup>10</sup> como fenômeno intrínseco da sociedade capitalista, que exerce precipuamente a função de mecanismo indutor de necessidades artificiais, massifica os gostos e impõe um conceito de beleza. Haja vista que as

---

<sup>9</sup> Esse autor tece uma análise pretensamente crítica da moda, mas não ultrapassa a aparência do fenômeno, pois não considera a divisão social do trabalho. É a visão de quem fala da Europa para a Europa sem considerar as relações de superexploração do trabalho evidenciadas nesse estudo. “A moda não é mais um enfeite estético, [...] a moda está nos comandos de nossas sociedades; a sedução e o efêmero tornaram-se, em menos de meio século, os princípios organizadores da vida coletiva moderna” O princípio organizador da vida coletiva, seja moderno, contemporâneo ou de qualquer período- é o trabalho.

<sup>10</sup> A moda alimenta-se do passado para produzir o novo, pois vive de “releituras”, também lembramos a crescente utilização de lixados e processos químicos para provocar o envelhecimento nas roupas, e assim ficam “novas”.

necessidades do estômago são limitadas, é preciso criar necessidades ilimitadas, pois o capital<sup>11</sup> tem uma especificidade: produzir para produzir incessantemente. Contudo, como aponta Mézaros (2002) trata-se de uma produção destrutiva, cujas conseqüências colocam em risco a vida no planeta, portanto, ressalta a precarização e destruição da força de trabalho e a degradação crescente do meio ambiente como efeitos da produção destrutiva.

Segundo a Associação Brasileira do Vestuário (ABRAVEST), o setor de moda e estilismo brasileiro encontra-se em fase de grande expansão, com o surgimento de nomes de expressão nacional e internacional e lançamentos de coleção, cartela de cores e eventos, com grandes repercussões na mídia. Contudo, lembramos que a moda, nos países periféricos do capital, é ditada pelos países do centro do capitalismo<sup>12</sup>, e, essa expansão relaciona-se ao movimento de reestruturação produtiva imposto pelas leis imanentes do capital: acumulação<sup>13</sup>, concentração e centralização.

A reestruturação produtiva reinicia uma nova forma de produção de mercadorias na qual potencializa a exploração da mais valia, Francisco Teixeira (1998, p.69) descreve esse processo da seguinte forma:

[...] as grandes unidades de capital transformaram o *layout* de suas estruturas produtivas num gigantesco esqueleto mecânico, onde se pode caminhar por suas vértebras, metros e mais metros, sem encontrar uma “viva-alma”. Embora esse esqueleto possa se automovimentar, tenha nele mesmo a fonte de seu movimento mecânico, ele, contudo, precisa de uma fonte “externa” que o alimente. A subcontratação é essa fonte de seu movimento mecânico. Além disso, essas grandes unidades de produção contam com um contingente de trabalhadores domésticos, artesanais, familiares, que funcionam como peças centrais dentro dessa cadeia de subcontratação.

Na indústria de confecção do vestuário a reestruturação produtiva vem ocorrendo com “a fonte externa” de que nos fala Teixeira: a terceirização da produção, uma tendência mundial, enquanto a empresa concentra-se em atividades de *design* e *marketing*. A empresa deixa de produzir e passa a vender e gerenciar uma marca, pois não é rentável ter uma fábrica.

Sobre a fabricação de produtos, Naomi Klein (2002, p.46) afirma que:

<sup>11</sup> Capital aqui é compreendido no sentido marxiano: enquanto relação social.

<sup>12</sup> O Brasil, com seus 8.000km de litoral se destaca na produção da chamada moda praia e lingerie, esses produtos são vendidos no exterior associados à imagem do Brasil como terra da sensualidade, contudo trata-se muito mais da exploração da força de trabalho barata num país tropical da periferia do capitalismo, que uma referência de produção de moda para o mundo. Para vender a “moda brasileira” no exterior, as campanhas publicitárias recorrem ao tripé: cachaça-biquini-samba. Ver edição 1854, revista VEJA, 19/05/04.

<sup>13</sup> As imagens, as falas e as análises aqui efetuadas não se prendem à uma visão maniqueísta. Os empreendimentos, as mudanças realizadas não se reduzem a uma questão de escolher ou não escolher, fazem parte da organicidade do modo de produção capitalista.. O que nos importa é dimensionar as implicações que incidem diretamente sobre a força de trabalho. Frigotto (1984, p.63) lembra que, a acumulação não é uma questão de decisão individual, mas uma lei imanente da sociedade do capital e da competição entre os capitalistas.

Essa tarefa ignóbil, portanto, pode e deve ser delegada a terceiros cuja única preocupação é atender às encomendas a tempo e dentro do orçamento (e o ideal é que fiquem no Terceiro Mundo, onde a mão-de-obra é quase de graça, as leis são frouxas e isenções fiscais são obtidas a rodo). As matrizes, enquanto isso, estão livres para concentrar em seu verdadeiro negócio – criar uma mitologia corporativa poderosa o bastante para infundir significado a esses toscos objetos apenas assinalando-os com seu nome (2002, p.46).

Compreendemos a terceirização como fenômeno constitutivo do movimento de auto-expansão do capital, uma forma de gerir suas crises, ocorre em escala mundial com prejuízos para os trabalhadores dos países periféricos do capital, que têm seus salários reduzidos e precarizadas as condições de trabalho. A terceirização ocupa lugar central nas mudanças da organização do trabalho, como aponta Druck (2007), enquanto principal forma de flexibilização e precarização do trabalho, uma vez que as responsabilidades são transferidas a um “terceiro”. Essa transferência implica pois na fragmentação do processo produtivo.

Constata-se, então que a consequência imediata desse processo é o esvaziamento de conteúdo produtivo - a chamada *lean production*, há empresas de confecções, com alta produtividade que não possuem sequer uma única máquina de costura. As palavras de um aluno, após a visita à empresa em questão, expressam a dimensão essencial desta realidade: *Vimos visitar uma confecção e vimos mais computadores que máquinas de costura*<sup>14</sup>. Nesse processo, a indústria de produção de roupas assume o caráter de *rede*, uma constelação intrincada que ultrapassa fronteiras geográficas, culturais e sociais em busca de força de trabalho barata.

A fase da produção com a utilização de trabalho intensivo distribui-se por países que oferecem uma gama de incentivos para a instalação das fábricas e com mão-de-obra barata e desorganizada como é o caso de países asiáticos, latino-americanos e do leste europeu. (LIMA, 1999, p.02)

Aumentar a variedade dos produtos e dos serviços é uma necessidade do atual padrão de acumulação do capital. Uma indústria do vestuário situada na região de Criciúma produzia, há cerca de dois anos, 20 peças novas/mês. Atualmente produz cerca de 90 peças novas/mês<sup>15</sup>; portanto, a criação e o descarte estão cada vez mais próximos, e a redução no tempo de produção corresponde à redução no tempo de consumo. Questionamos as teses que apresentam a reestruturação produtiva como uma nova fase na qual se insere a desmassificação dos gostos pela produção de bens personalizados, no qual finalmente os indivíduos serão reconhecidos pelas suas particularidades. Os detalhes, os recortes e bordados, que agregam valor às peças, têm como base a utilização da força de trabalho barata.

<sup>14</sup> A empresa conta com 70 microcomputadores e 12 máquinas de costura.

<sup>15</sup> Goularti Filho (Org). Ensaios sobre a economia Sul-catarinense II. UNESC, Criciúma 2005.

A diversidade de modelos nas roupas que o atual padrão de acumulação do capital impõe não significa uma mudança no modo de vestir, ao contrário, na moda quanto mais tudo muda, tanto mais fica parecido. Trata-se de uma indústria versátil que produz bens altamente renováveis, instáveis em conjunto com o poder econômico e expansivo dos meios de comunicação:

Toda cultura mass-midiática tornou-se uma formidável máquina comandada pela lei da renovação acelerada, do sucesso efêmero, da sedução, da diferença marginal. A uma indústria cultural que se organiza sob o princípio soberano da novidade corresponde um consumo excepcionalmente instável (LIPOVETSKY, 2001, p. 205).

O conhecimento das últimas tendências da moda implica na possibilidade de alcançar uma importante vantagem competitiva, por isso, as grandes empresas investem amplamente em pesquisas e comunicação para obtenção antecipada de informações sobre as tendências de moda nos países europeus, e a análise de dados úteis para decisões na adaptação de modelos para atingir o “público alvo”, uma vez que é necessário alterar modelagens, substituir tecidos e aviamentos, geralmente de qualidades inferiores aos originais.

Destaca-se que a implantação de políticas neoliberais, ocorrida no início dos anos de 1990 no Brasil, expressa na abertura às importações, exerceu forte repercussão na indústria têxtil e vestuarista. Desde então, a entrada de produtos importados e, em especial os asiáticos vem sendo alvo de combate de empresários e trabalhadores<sup>16</sup>. Nos dois últimos anos houve uma mobilização nacional da indústria têxtil e de confecções contra os importados chineses. Empresários e trabalhadores foram às ruas protestar contra a entrada predatória dos produtos asiáticos, e desde 1995 representantes do setor vêm reivindicando aumento das alíquotas de importação, denunciando a natureza “espúria” da concorrência dos países asiáticos. Estimou-se que para cada *container* importado, conforme procedimentos legais entravam no país três ou quatro, por meio de contrabando (LINS, 2000, p.82). Esse movimento revela as contradições do setor, pois ao mesmo tempo em que os empresários vão às ruas protestar contra os produtos asiáticos, adquirem equipamentos e tecidos para suas empresas destes mesmos países.<sup>17</sup>

Essa crise se desdobra em mudanças: organizacionais, tecnológicas e comportamentais, todas incidindo diretamente sobre o que é mais precioso ao capital: a força de trabalho. A conjuntura nacional relaciona-se com o caso estudado de maneira explícita, como veremos no decorrer do texto. Em 1995, a empresa em questão está em processo de demissões e contratação de terceirizadas.

---

<sup>16</sup> Ver anexos

<sup>17</sup> Ver depoimento do mecânico de máquinas de costura p.51.

Druck (1991) afirma que no discurso empresarial a terceirização é apresentada como possibilidade de oportunidades, mas a relação é de subordinação total às empresas contratantes. Nossa pesquisa empírica revela nitidamente a relação desigual que se estabelece entre as terceirizadas e a empresa.

A característica marcante da atividade de confecção do vestuário é o emprego majoritário de força de trabalho feminina, cerca de 85% e de imigrantes. No cenário nacional o exemplo mais emblemático está em São Paulo, onde o emprego de peruanos, paraguaios e, em sua maioria bolivianos, na atividade de costura constitui a face marcante da exploração capitalista:

Os imigrantes fazem turnos de até 16 horas em confecções de roupas nos bairros do Brás, Pari e Bom Retiro. O ambiente de trabalho é fechado, sem janelas e com pouca luz. Os bolivianos moram nas fábricas e precisam pagar tudo para o patrão, desde a máquina de costura que trabalham até a água, luz e comida. Por isso, acabam endividados e ‘presos’ nas confecções (VARELLA, 2007, p.1).

O setor de confecção e, em especial o vestuário é extremamente sensível a qualquer flutuação de renda salarial urbana. Com efeito, uma crise no setor vestuarista implica uma crise nas atividades secundárias: bordados, estampa, facção e lavanderia.

A indústria do vestuário caracteriza-se por uma complexa engrenagem na qual as peças se encaixam, abarcando um elevado número de serviços fragmentados: bordados, etiquetas, estamparias, lavanderias. O emprego intensivo de força de trabalho em diversas escalas produtivas, envolve fornecedores, representantes comerciais, etc. Contudo, isso não representa grandes problemas para quem pretende estabelecer uma indústria. A facilidade com que se encontra força de trabalho para os postos relacionados à produção, e a tecnologia empregada explicam o grande número dessas fábricas. Segundo a ABRAVEST 96% das empresas de confecção nacionais são de pequeno e médio porte.

Por ser indústria intensiva em mão-de-obra, sua participação total no emprego industrial é relevante, tanto para os países de capitalismo avançado como para os da periferia, com algumas distinções, visto que nos primeiros houve uma certa queda em tal participação devido ao intenso processo de automação, enquanto nos segundos está havendo crescimento da importância da indústria como empregadora. (GOULARTI e NETO, 1997, p. 57).

As etapas do processo produtivo, de maneira geral consistem em: criação, modelagem, corte, montagem e acabamento, e compreendem um espaço de tempo cada vez mais curto entre a concepção do produto e o acabamento. A tecnologia mais recente consiste no sistema CAD (*Aided Design Computer*) empregado no desenho e encaixe da modelagem. Para Goularti e Neto (1997) a etapa mais complexa e intensiva, da produção de roupas é a

montagem, a qual constitui na união das peças de tecidos pela costura. Porém, consideramos a etapa mais complexa não a montagem e sim a modelagem, a qual corresponde à elaboração de um jogo de quebra-cabeças, à planta baixa da roupa ou então à planificação do desenho elaborado pelo estilista<sup>18</sup>. É preciso salientar que a montagem, ou costura das peças, é uma etapa que exige bastante manuseio e habilidade.

A produção no chão-de-fábrica segue padrões *tayloristas*, (com exceção da *pilotista*<sup>19</sup>), não se monta uma peça toda, portanto a fragmentação faz o trabalho repetitivo e parcelado.

A característica peculiar da atividade de confecção é a possibilidade do serviço domiciliar ou fora da empresa, o que permite que a mulher exerça um papel no contexto das relações capitalistas e ao mesmo tempo as atividades domésticas. Mesmo com a inserção da tecnologia na confecção do vestuário, o que se vem constatando é que a formação profissional para as mulheres ocorre no próprio posto de trabalho, limitando-se às operações das máquinas que, por sua vez, limita as chances de maiores ganhos salariais. Para Rabelo (1997) “há uma progressiva utilização de mulheres em empregos precários, incluindo contratos de curta duração, emprego em tempo parcial e/ou trabalho a domicílio no processo de flexibilização externa das empresas.”

Druck (1991) afirma que o processo de terceirização resulta em quádrupla precarização: do trabalho, do emprego, da saúde e das ações coletivas. Essa prática vem se difundindo em diversos setores e deixa de ser realizada apenas nos serviços de apoio, como: limpeza e segurança; para atingir a atividade-fim das empresas. Para essa autora a terceirização no Brasil, é discutida como uma prática japonesa de gestão e organização do trabalho.

Goularti e Neto (1997, p.73) definem as finalidades da terceirização como sendo:

- De economia – quando o objetivo maior é a redução de custos
- De especialização – quando se busca serviços especializados: tinturarias, bordados e estamparias. São atividades complementares, pois a empresa subcontratada possui vantagens da tecnologia.
- De capacidade – quando se busca proteção de flutuações nos negócios, também está associada à sazonalidade. Quando se mantém a decisão de não ampliar a capacidade da empresa.

---

<sup>18</sup> É comum a expressão “copilista” em chacota à situação desses profissionais que se vêem obrigados a copiar modelos em busca de garantia de vendas.

<sup>19</sup> Profissional que monta a peça toda, seja o protótipo (que será aprovado) ou a peça-piloto, que serve de modelo no processo de produção.

Ao analisar os diferentes tipos de terceirização, Druck (1991) conclui que, no Brasil, a terceirização tem priorizado quase exclusivamente a redução de custos como forma de adquirir competitividade. Lins (2000) revela que no Estado de Santa Catarina, 83% das firmas deste segmento mobilizam capacidades produtivas externas, ou seja, utilizam o serviço de fábricas, 63% declaram vantagens no que se refere à economia com salários e encargos sociais, enquanto que para quase metade das firmas subcontratadas, atuar como facionista representa menos de 25% do faturamento.

Harvey (1993) utiliza a expressão “acumulação flexível” para designar o processo híbrido e transitório que envolve uma variedade de formas de trabalho e descentralização do processo produtivo. Para Colli (2000, p.44) a descentralização produtiva parece constituir um dos elementos fundantes desse novo modelo de acumulação.

## 1.2 A facção – descentralização do processo produtivo

Consideramos a facção<sup>20</sup> uma das vertentes da terceirização pertencente ao setor têxtil-vestuário; uma expressão da fragmentação do processo produtivo, de que é constitutivo o novo padrão de acumulação flexível do modo de produção capitalista. Colli (2000) utiliza o termo *facção* e *façonismo* para o estudo da organização do trabalho nas tecelagens em Americana SP. Essa forma de trabalho – a subcontratação existia na Inglaterra no período anterior à grande indústria, no início do século XIX, e remete ao que Marx analisou: o capitalismo já utilizava esta forma antiga de terceirização quando o tecelão da grande fábrica era pago por metro de tecido.

Marx aponta o alimento ideológico das facções no pensamento liberal. Os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade de que se valera a burguesia para implantar a revolução francesa estão presentes no discurso do pequeno facionista. O salário por peça – característica predominante na subcontratação, determinado pelas leis do mercado, é apresentado como algo bom, que emancipará o trabalhador.

A relação contratual entre comprador e vendedor, se estabelece na esfera da circulação sob o paradigma “todos são iguais”. A liberdade é inerente à circulação para promover a igualdade de condições – comprador e vendedor. Colli (2000) desvenda o mito de liberdade e igualdade que envolve esse tipo de terceirização, ao apontar que o facionista assume dupla identidade, não é um capitalista porque não tem determinação sobre sua produção, não possui

---

<sup>20</sup> Utilizamos o termo *facção* em referência à micro e pequenos prestadores de serviços para empresas de confecção do vestuário, que operam em suas residências ou em galpões alugados com a ajuda de familiares e/ou terceiros.

qualquer autonomia ou independência. Sua produção está subordinada à empresa que o (sub) contrata, ao fornecimento dos insumos para a produção.

Nessa forma de organização do trabalho, o próprio trabalhador converte-se em fonte de auto-exploração<sup>21</sup>, porque, agora a compra e venda de força de trabalho esconde-se na compra e venda de mercadorias fabricadas. Os faccionistas recebem os insumos e os lotes de peças cortados e etiquetados, prontos para a montagem. Na facção os lotes de peças são transformadas em roupas semi-acabadas ou acabadas, retornando à empresa para passadoria e etiquetagem. A exceção ocorre quando são montadas peças em denim que exigem o trabalho das lavanderias industriais. A montagem das peças é um processo intensivo em força de trabalho, exige muito manuseio do tecido.

O trabalho nas facções é parcelado, repetitivo e fatigante; o que acaba por empobrecer o conteúdo do trabalho. Essa é uma das hipóteses para o alto índice de vagas no setor de costura na região de Criciúma, como se verá no decorrer do estudo, aliado aos salários baixos, se comparados a outras categorias profissionais.

Colli (2000) aponta pelo menos três tipos de facções:

- Aquela que presta serviços exclusivamente para uma ou várias empresas e não possui qualquer produção própria.
- Aquela que presta serviços para uma ou várias empresas e possui etiqueta.
- Aquela que atende empresas apenas em determinado período, as facções sazonais.

Em nossa pesquisa encontramos os dois primeiros tipos, com preponderância do segundo. A reestruturação produtiva envolvendo a organização do processo produtivo provocou formas híbridas nas organizações, fica difícil definir o que é empresa, o que é facção – na região sul de Santa Catarina é comum empresas grandes prestarem serviços para etiquetas de São Paulo e subcontratar prestadores de serviços para produção de sua própria etiqueta, do mesmo modo, uma facção atuando na legalidade é considerada uma empresa. Mesmo com o foco nas facções que prestam serviços para a empresa em questão, o campo empírico revelou-se como um amplo e disperso setor de prestação de serviços composto de micro empresas atuando na formalidade. Nas facções predomina a baixa concentração de

---

<sup>21</sup> O campo empírico revela o conceito de auto-exploração, de que falava Marx no século XIX; (ver depoimento p. 64) por tratar-se de facções formalizadas, os funcionários trabalham em horários regulares, enquanto os pequenos proprietários, após a saída dos funcionários, realizam os serviços de acabamento e supervisão das peças, assim poupam novas contratações. “Dado o salário por peça, é naturalmente interesse pessoal do trabalhador empregar sua força de trabalho o mais intensamente possível [...] é também interesse pessoal do trabalhador, prolongar a jornada de trabalho, a fim de aumentar seu salário diário ou semanal.” (MARX, 1975, vol. II p.640)



capital e de trabalhadores, ao mesmo tempo são quantitativamente significativas, pois aglutinam grande número de estabelecimentos.

No trabalho de campo identificamos uma quinzena de pequenas facções, que prestam serviço para a empresa em estudo e também para outras empresas; configurando em uma rede complexa e articulada. As redes produtivas constituem uma das facetas do novo padrão de acumulação do capital.

### 1.2.1 Redes produtivas: a busca de auto-expansão do capital

O capital aspira a tudo dominar, por isso, não tem pátria nem pudor nos lembra Marx.. O exemplo deste processo de dominação efetiva-se na leva migratória de empresas que invadem países periféricos do capital em busca de força de trabalho a preço baixo - as chamadas Zonas de Processamento de Exportação; áreas de livre comércio que pontilham o planeta. Segundo a Comunidade do Comércio Exterior, Transportes e Logística – COMEX, a Zona de Processamento de Exportação constitui um tipo particular de zona franca, que é uma categoria genérica na qual podem ser incluídas quase duas dezenas de denominações distintas, utilizadas por diferentes países, para designar áreas especiais onde não se aplicam as regulamentações e os gravames aduaneiros normais da economia.

[...] a zona de processamento de exportação na verdade pertence a uma categoria própria. Menos um reservatório de propriedades que um território soberano, a ZPE é uma área por onde os bens não só passam, mas são realmente fabricados, uma área além de tudo, onde não há tarifas de importação e exportação, e com frequência nenhum imposto sobre renda ou propriedade. (KLEIN, 2002, p.220)

O baixo nível da remuneração da força de trabalho constitui a base das redes produtivas estruturalmente articuladas. O medo permeia essas zonas econômicas: os governos temem perder as fábricas estrangeiras; as fábricas temem perder seus compradores de marcas; e os trabalhadores temem perder seus instáveis empregos. (KLEIN, 2002)

No mundo inteiro, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho, já são mais de 3 mil zonas, (a maior economia desse tipo é a China<sup>22</sup>), estimativas apontam para 400 zonas de processamento de exportação.

Para Chesnais (1996) as redes produtivas constituem-se pela absoluta liberdade de movimento das empresas. Segundo o autor, com os atuais movimentos de mundialização o

<sup>22</sup> A China cresce, a um ritmo estonteante, “dadas as peculiaridades de seu processo de industrialização hipertardia, que combina força de trabalho sobrando e hiperexplorada com maquinário industrial informacional em lépido e explosivo desenvolvimento. Também lá o contingente mais proletário vem se precarizando intensamente, sofrendo forte redução, em decorrência das mutações em curso naquele país” (ANTUNES in DRUCK 2007, p.14).

capital está à vontade para pôr em concorrência as diferenças no preço da força de trabalho entre um país – e se for o caso, uma parte do mundo e outra.

Dentre as empresas-rede, na área da confecção do vestuário, destacamos aqui a holandesa C&A<sup>23</sup>, com filiais na Alemanha, Argentina, Áustria, Bélgica, Brasil, Espanha, França, Hungria, Luxemburgo, México, Polônia, Portugal, República Tcheca, Rússia, Suíça e Turquia. Com 113 unidades no Brasil, essa empresa constitui-se por rede de venda a varejo e rede de produção descentralizada. Reportagem do Observatório Social revela que as operações no Brasil, estão entre as mais rentáveis da multinacional, também revela que a empresa se beneficia do trabalho executado em condições extremamente precárias ou em regime de semi-escravidão, por trabalhadores, em sua maioria, oriundos da Bolívia, esses trabalhadores costuram as roupas que jamais irão vestir, revela a reportagem. (CASARA, 2006).

Para Chesnais (1996, p.104) as empresas-rede indicam a extensão ou aprofundamento da divisão industrial do trabalho. As redes, constituídas por corporações transnacionais são os verdadeiros agentes da mundialização do capital. (ALVES, 2000)

Em nossa pesquisa também encontramos costureiras que possuem uma ou duas máquinas em domicílio e levam as peças para serem confeccionadas em casa logo após o expediente de 9 horas de trabalho. Essas costureiras dão ocupação à outra pessoa, em geral um parente próximo sobre a qual auferem renda pouco maior, atuando fora do mercado formal, trata-se de uma constatação revelada nas entrevistas. Acreditamos que esse quadro não pode ser negado, pois constitui mais um nível do organograma abaixo: a quarterização. Além disso, como 8, das 10 facções pesquisadas prestam serviço para mais de uma etiqueta, está implícito mais elos da rede produtiva:

Isso ocorre quando uma ou mais empresas são formadas ou contratadas com a única função de administrar os contratos com as terceiras. São empresas que não executam nenhuma atividade de fabricação, sendo apenas responsável pela gestão da terceirização. Ou seja, além das empresas transferirem áreas de atividades para terceiros, elas também transferem, para uma empresa específica, a gestão dos contratos. (DRUCK, 1999, p.156)

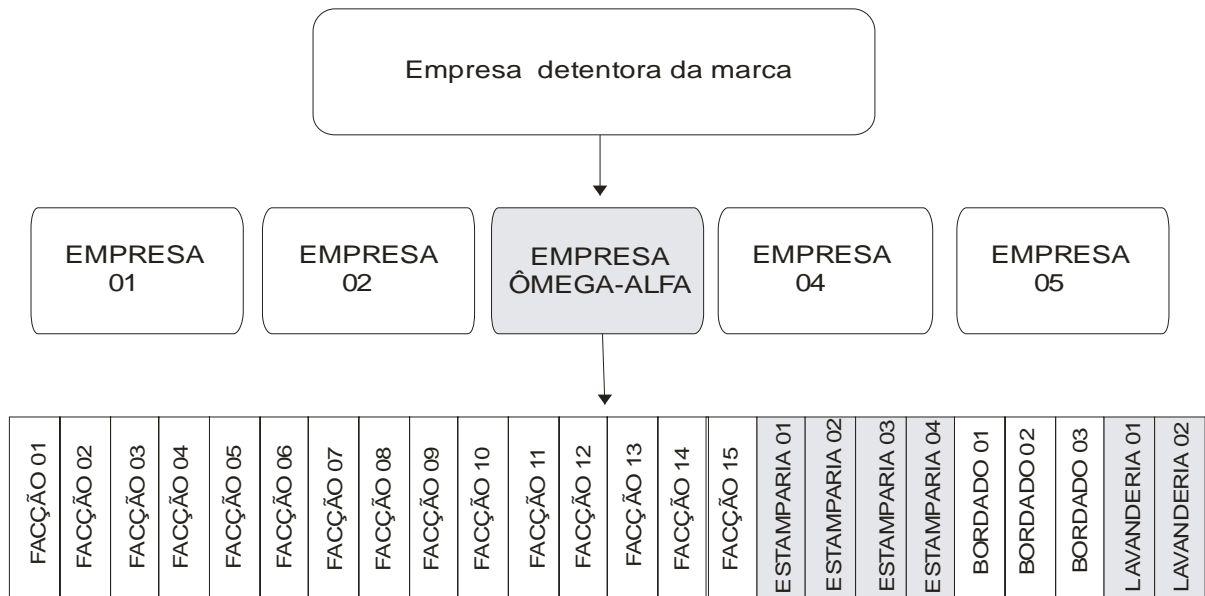
O organograma que segue, retrata a terceirização como expressão central da reestruturação produtiva no caso em estudo, e revela a face constitutiva do sistema de redes que aprofunda a divisão dos saberes: trabalho de concepção (no topo), trabalho de administração (nível intermediário), e trabalho de execução (na base). A empresa pesquisada

---

<sup>23</sup> As marcas próprias da C&A são: Ace, Angelo Litrico, Baby Club, Clock House, Design Íntimo, Fifteen Years, Jingers, One Self, Palomino, Sun Cost, Westbury, Yessica e Your Sixth Sense. Além disso, a empresa trabalha com o Banco IBI que administra o cartão C&A que conta com 35 milhões de associados no Brasil.

é uma das contratadas da empresa detentora da marca, que por sua vez contrata as facções, lavanderias e bordadeiras.

**Figura 01: Organograma da rede produtiva**



Fonte: Pesquisa de campo, 2007.

Observa-se que no primeiro nível está a empresa detentora da marca, a qual concentra o trabalho de *marketing* e criação, e na relação com as demais visa garantir a autoria das criações. Há um cuidado com as peças no sentido de não “queimar a marca”, por isso as peças com pequenos defeitos, que vêm das facções, são devolvidas à empresa em questão, ou seja, não são comercializadas a preço menor nas facções como geralmente ocorre.

Retomando os três tipos de terceirização apontados por Goularti & Neto (1997), o organograma retrata com maior frequência a terceirização de economia (15 facções), a terceirização de especialização (estamparia, lavanderia e bordado) aparece com menor frequência (9).

Os trabalhadores do primeiro nível do organograma são estilistas e *designers*, os quais buscam inspiração em diversas fontes: catálogos e feiras internacionais de moda.

No nível secundário, encontra-se a empresa em questão (uma de cinco confecções licenciadas da marca, no momento da pesquisa), cujo trabalho envolve a operacionalização de corte e distribuição das peças para montagem. Observa-se que o setor de corte, por ser estratégico, não apenas quanto à economia de tecido, mas por estar diretamente ligado à modelagem (o que dificulta a reprodução das peças licenciadas), permaneceu na empresa.

Na base da pirâmide encontram-se os terceirizados: facções, bordadeiras e lavanderia.

[...] em cada camada de contratação, subcontratação e trabalho em casa, os fabricantes brigam entre si para forçar os preços para baixo, e em cada nível o contratador e subcontratador arrancam seu pequeno lucro. No final dessa cadeia de preços baixos e terceirizações está o trabalhador – frequentemente três ou quatro níveis abaixo da empresa que fez a encomenda original – com um cheque de pagamento podado a cada elo da cadeia (KLEIN, 2002, p.237).

O organograma retrata as muitas ramificações as quais constituem vários níveis de segmentação e articulação do trabalho.

### 1.3 Histórico da reestruturação da empresa

A empresa investigada localiza-se em Criciúma, e está no mercado há quase meio século. De origem familiar sobreviveu às constantes crises do mercado porque adotou duas estratégias aqui comentadas:

- a) Em 2002 tornou-se licenciada de uma etiqueta de expressão nacional, adquirindo o direito de produzir e comercializar o segmento esportivo masculino dessa *griffe*, para isso paga *royalties* para a empresa detentora da marca<sup>24</sup>.
- b) Terceirizou praticamente toda a etapa da montagem, serviços de estamperia, bordados e lavanderia.

Em 1995 a empresa ocupava posição de destaque em termos de faturamento e número de empregados, foi à primeira da região a implantar o sistema CAD em 1994, e estava entre as três do setor do vestuário que iniciaram a implantação do Programa de Qualidade Total.

A empresa utilizava a subcontratação de duas facções e possuía quatro unidades produtivas. Em sua origem, atuava como um grande atacado de secos e molhados. Sua trajetória coincide com a de outras empresas, e que, com a abertura comercial própria do movimento de globalização do capital, foram eliminadas. Esse movimento implica na eliminação de um elo da cadeia produtiva a partir do produto pronto, enquanto ampliam-se os elos na fabricação do produto. É o que esclarece o depoimento do gerente da empresa:

[...] começou como um grande atacado de secos e molhados vendia-se de tudo. Não tinha nada a ver com confecção a gente vendia desde botas para as minas de carvão, pentes, passando por aviamentos em geral sandálias havaianas, vendia basicamente tudo, era secos e molhados. (gerente industrial).<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Klein desvenda o sistema de exploração da força de trabalho no qual se escondem os logotipos e marcas mais referenciados do planeta. Ver KLEIN, Naomi. Sem Logo, a tirania das marcas em um planeta vendido. Editora Record. São Paulo, 2002.

<sup>25</sup> Entrevista realizada no dia 24/05/07. O gerente atua no cargo há 7 anos e possui formação em engenharia de produção mecânica pela UFSC.

A empresa foi considerada o segundo maior atacadista da região sul de Santa Catarina. A colocação de representantes nos estados vendendo diretamente para as lojas, causou a eliminação dos atravessadores, ou seja, os atacados. Em 1978 os proprietários iniciaram a empresa de confecção, primeiro vendendo confecção, e em seguida começaram a produzir. A produção restringia-se a uma linha básica: calça em denim, camisa esporte, camisa social. As vendas destinavam-se aos grandes magazines como *Mesbla*, *Carrefour*, e pequenas lojas de Santa Catarina.

Em 1990, com a abertura do mercado brasileiro, essa linha básica tradicional, começou a ter concorrente: os importados asiáticos: [...] e a gente como uma empresa que não tinha marca, Ômega<sup>26</sup> não era marca, era só preço e produto básico, começou a sofrer com a concorrência forte dos produtos que vinham de fora (Gerente Industrial).

Contudo, desde 1988, de acordo com o gerente da empresa, percebeu-se a necessidade de mudanças, por isso associou-se a uma marca que na época tinha pouca expressão no mercado. Para se associar a esta marca foi criada a Alfa como subsidiária da Ômega. A Alfa foi a primeira empresa a fazer parceria com a Delta, que até então possuía um mercado pequeno e restrito.

A Delta não tinha capital para crescer, não tinha conhecimento técnico, e não tinha conhecimento de confecção para atender os clientes. Era muito boa em marketing, tinha um bom produto, mas não tinha conhecimento técnico para fazer. E agente se associou com ele e criou a Alfa para trabalhar só com a Delta. Uma marca até então pequena, o mercado de Santa Catarina era pequeno e obviamente nasceu pequeno em relação a Ômega que era grande e nos tempos áureos chegou a produzir, 200.000 peças por mês, tinha mais de mil funcionários, era uma estrutura grande para a época na área da confecção.

[...] Com a abertura de mercado deu aquela crise, “quebradeira geral” na cidade, muitas empresas fecharam. E a Ômega e a Alfa também começaram a reduzir a produção, não conseguia mais vender o que vendia antes, os insumos começaram a apertar na questão custo, custo, e o negócio não era mais tão rentável. E esse outro negócio que era a Delta começou a funcionar porque o crescimento com a marca forte, pois a Delta sabia fazer marketing, marca e com o desenvolvimento muito bom, com o conhecimento técnico da empresa e com o aporte financeiro que a empresa deu a marca realmente começou a crescer. Então claro a Alfa começou a crescer e a Ômega a diminuir [...]. (Idem)

Em 2002, a Ômega se fundiu com Alfa, comprou os ativos e tornou-se Ômega-Alfa Indústria de Confecção encerrando a produção da própria marca. Esse processo consistiu no fechamento de todas as unidades produtivas e na externalização da produção para as fábricas. Com a fusão, a empresa adquiriu o direito de produzir e comercializar o produto – peças esportivas masculinas. Por isso paga *royalties* para a empresa detentora da marca.

---

<sup>26</sup> Alfa, Delta e Ômega são nomes fictícios.

O processo de terceirização não representou uma ruptura com o padrão de organização do trabalho baseado no parcelamento de tarefas, ao contrário, a empresa possui 19 setores, o que reflete uma divisão acentuada do trabalho. Concretamente isto significa uma administração capaz de manter sob controle as contradições da relação capital/trabalho, cujo princípio fundamental é a fragmentação. (KUENZER, 1995)

Verificamos que a terceirização praticada pela empresa seguiu um movimento generalizado nesse setor. As mudanças organizacionais que afetaram a empresa consistiram no fechamento de quatro unidades produtivas e na externalização da produção para catorze facções. A pesquisa de Rabelo (1995) chama atenção sobre os conflitos na divisão que existia entre os trabalhadores das diferentes unidades da própria empresa. Com o processo de terceirização da atividade-fim, eliminou-se grande parte dos conflitos. A esse respeito Druck (1999, p.156) afirma: a redução de coletivos de trabalho é também um elemento central de racionalização, de “enxugamento”, já que dilui os conflitos, as resistências e a capacidade de ação dos trabalhadores e de seus sindicatos.

O quadro a seguir retrata o processo de enxugamento na empresa, característico da reestruturação nos processos produtivos.

#### **Quadro 01: Evolução do processo de enxugamento na empresa**

Ano	1993	1995	2007
Número de funcionários	455	243	79
Número de facções	0	2	15

Fonte: RABELO 1995 e pesquisa de campo, 2007.

Atualmente, a empresa conta com 79 funcionários, (51 Mulheres e 28 homens) mais 4 menores aprendizes, trabalhando meio-período, devido à parceria com o SENAI. Há apenas uma célula de produção com 8 costureiras onde são feitas as peças - piloto que vão para as facções, além da produção de algumas peças de mostruário. Essa célula é composta por 12 máquinas de diferentes níveis de atualização tecnológica, como máquinas de costura mecânicas e eletrônicas com diferentes tipos de costura necessários à produção de peças elaboradas, determinada pela variedade de modelos, visando atender a diversidade de demanda.

Na sondagem, realizada em 03/11/06, observamos um lote de peças recém-chegados da China, tratava-se de um teste que a empresa fez. As peças foram fabricadas na China por terem preços mais atrativos, porém a qualidade não correspondeu às expectativas e o contrato seria então cancelado.

Em 1995, não havia estilistas nem modelistas com experiência em CAD, estes vindos de fora acabavam tornando-se profissionais caros, por isso sofriam um nível de cobrança quanto ao desempenho relacionado diretamente ao sucesso nas vendas. Atualmente, com os cursos do SENAI, estes profissionais são encontrados com facilidade no mercado. A reestruturação produtiva, envolvendo a terceirização na etapa de costura e o licenciamento de uma etiqueta, provocou a eliminação destes dois postos de trabalho. Desta forma, a seqüência do processo produtivo na empresa em questão também sofreu “enxugamento” apresentando as seguintes etapas:

Risco  $\Rightarrow$  Corte  $\Rightarrow$  Acabamento  $\Rightarrow$  Controle de Qualidade

Os setores de modelagem e corte<sup>27</sup> são os que mais refletem o incremento tecnológico. Apenas dois modelistas fazem o encaixe e risco com o auxílio do CAD. No setor de corte, a máquina enfiadeira estende o tecido em camadas. A empresa utiliza os *softwares Audaces* (criado por uma empresa de Florianópolis) e impressora de grande formato (*plotter*) desde outubro de 2004. Há alguns anos trabalhavam com um software de uma empresa espanhola, porém a assistência técnica era complicada porque precisavam pagar o deslocamento dos técnicos estrangeiros e com essa empresa nacional fica mais acessível, além disso, há um diálogo com os criadores do programa que aceitam sugestões para atualização do *software*.

Com a reestruturação, a empresa ampliou mercados, exporta para América Latina: Uruguai, Argentina, Paraguai, Chile, Venezuela, Peru, Caribe e México. Exporta para o Havaí, e Europa, Alemanha, Itália, Portugal, Turquia, Grécia:

[...] uma série de países que a gente fornece mercadorias também não é um volume muito grande porque têm muitos licenciados que vendem pra lá inclusive a Delta tem um agente que trabalha no exterior que manda fabricar na China e vende para outros países de lá é um mercado grande, mas a Ômega-Alfa participa de uma pequena parcela (Idem)

A empresa Ômega-Alfa possui uma rede de representantes em todos os estados brasileiros, enquanto a empresa detentora da marca tem franquias, cerca de 20 franquias espalhadas pelo Brasil. As franquias correspondem a 15% das vendas da empresa detentora da marca e os outros 85% são em lojas multimarcas *surf-shops*, lojas esportivas multimarcas.

Segundo Rabelo (1997), as vendas ocorriam por *apostas*, como num jogo, porque não se sabia o que realmente seria vendido, tratava-se de uma estimativa para determinado modelo, o estilista não possuía um *feedback* sobre a aceitação no mercado de suas criações, em 2007, a empresa está organizada de maneira que a força de trabalho tem mais condições de garantir acerto nas vendas quanto aos modelos das peças.

<sup>27</sup> Ver foto 5, página 60.

A tecnologia utilizada pela empresa detentora da marca permite detectar em toda rede produtiva (cerca de 20) a origem de cada produto. Assim, a qualquer reclamação quanto à qualidade, a empresa terceirizada arca com a responsabilidade pelo defeito, seja em multa ou substituindo o produto. O controle de qualidade dos produtos passa por planilhas:

Aqui a gente tem uma planilha de controles de defeitos desde o tecido, passando pelo corte e cada um dos nossos terceirizados: estamparias, facções essa planilha revela a etapa de cada um, onde errou, o quanto errou e porque errou (Idem)

As peças com pequenos defeitos são vendidas em duas lojas na periferia de São Paulo e na própria empresa, exclusivamente para funcionários. Para cada peça com defeito, a facção paga uma multa, mas a peça defeituosa não fica na facção, é retida pela empresa. Esse cuidado visa não “queimar” a marca no mercado.

A matéria-prima principal é a microfibrá,<sup>28</sup> que, nessa empresa, é toda importada da China. Em 1995, a empresa era considerada de médio porte, o *denim* era a principal matéria-prima, em 2007 a microfibrá importada é a principal matéria-prima.

A maior rotatividade está no setor de acabamento onde se concentra pessoas mais jovens e força de trabalho considerada desqualificada. A rotatividade nesse caso deve-se à sazonalidade característica do setor de confecção, vestuário ocorrendo admissão a partir do segundo semestre e demissão no primeiro semestre. O estreitamento de laços entre o SENAI e a empresa se dá através do projeto denominado “Menor Aprendiz”, no qual 4 adolescentes (16 anos) trabalham meio período (4 horas), a empresa inclui em seu quadro 4 portadores de necessidades especiais - PNE, segundo as gerências a legislação determina um percentual de 5% dos funcionários menores aprendizes e PNE. Nesse sentido, a empresa nos foi apresentada com sendo muito séria e idônea.

O histórico da empresa vai ao encontro da literatura sobre a reestruturação produtiva no setor do vestuário, que aponta, no primeiro momento, a eliminação do atacadista; em seguida a fusão para obtenção da licença, neste aspecto o que se evidencia é que a empresa deixa de produzir sua etiqueta para produzir outra com expressão no mercado. Em seguida a terceirização na etapa da costura. As imagens seguintes retratam o enxugamento da força de trabalho praticado pela empresa.

---

<sup>28</sup> Tecido 100% poliéster



**FOTO 01 – Costureiras trabalhando - 1996**

Fonte: Arquivo – Giani Rabelo

**FOTO 02- Costureiras trabalhando -2007**

Fonte: pesquisa de campo 2007

Nota: <sup>1</sup> Observa-se o rádio, as costureiras tem a liberdade de sintonizar as músicas da preferência, mas há um ritual diário: “o programa do padre Marcelo” ...às dez horas tem aquelas que gostam de escutar o padre Marcelo, gostam do padre Marcelo...ele benze a água e tomamos água...(costureira), observa-se também os vidros, em vez de paredes. Os vidros fazem parte do método toyotista de “gestão pelos olhos”, permitem um controle visual sobre os empregados e subordinados, cf. Coriat. (1994).

### 1.3.1 O processo produtivo na empresa

No processo produtivo inspirado nos métodos toyotistas, a produção se dá pela demanda com número exato dos pedidos, “a produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário” (ANTUNES, 2000, p.34), assim com a reestruturação o processo produtivo passou a ter início fora da empresa investigada, isso ocorre da seguinte maneira: a peça a ser (re) produzida vem da empresa detentora da marca, juntamente com a primeira versão da ficha-técnica<sup>29</sup>, a peça-piloto e a modelagem.

Enquanto em 1995 a empresa procurava atingir o maior “público alvo” possível, produzindo camisa, calça e modinha infantil, em 2007 a produção está segmentada e especializada – esporte masculino, sendo que essa fragmentação se desdobra mais uma vez nas facções: ou calça e bermuda, ou camiseta e moletom. Nota-se um movimento generalizado nesse setor, da mesma forma, a indústria do vestuário também ficou mais especializada e segmentada no sul de Santa Catarina.

Após o recebimento da modelagem e da ficha técnica o setor de *plotagem* e gradação trabalha na gradação e encaixe dos moldes para gerar o consumo e melhor aproveitamento dos tecidos. Em seguida são confeccionados os gabaritos de costura, estampa, e bordados. Neste setor trabalham duas pessoas; depois de 10 anos trabalhando com giz, lápis e papel em torno de uma mesa esses riscadores passaram a operar um computador, “puxando” os modelos já inseridos no sistema e fazendo o encaixe das peças. Antes da introdução dessa tecnologia, estes dois funcionários tinham que estender o papel (para riscar os moldes a serem cortados), medir a largura, encaixar os moldes, riscar, enrolar o papel e passar para o enfestador de tecidos.

Após a liberação da ordem de produção pelo setor de *plotagem* e gradação o setor de estoque de tecidos separa a quantidade de tecido informada e repassa para o setor de corte que efetua o trabalho de acordo com as especificações da ficha técnica. As peças são conferidas e separadas de acordo com os destinatários: estamparia, bordaderia ou facção, devidamente etiquetadas para que não sejam misturadas várias partidas de cor, tamanho e modelagem. O setor de transporte então recolhe as caixas com as partes cortadas, identifica os destinatários e encaminha aos destinos solicitando a data de devolução da produção. A mesma peça, neste caso pode ter várias partes enviadas a diversos destinatários ao mesmo tempo.

---

<sup>29</sup> A ficha técnica é um documento que equivale à “receita” da peça, contém todos os aviamentos e quais prestadores de serviço são necessários à execução da peça, tais como: lavanderia, serigrafia, estamparia e facção

**FOTO 03 – Riscador, 1996.**



Fonte: Arquivo Giani Rabelo

O trabalho nas terceirizadas é monitorado por supervisores de qualidade que são encarregados de verificar possíveis problemas ou formas de agilizar a produção das peças.

O setor de recebimento de mercadorias, registra o controle das peças que entram, as peças chegam “limpas”<sup>30</sup> das facções, e vão para o setor de acabamento, onde é feita a última revisão, então a peça é passada e embalada; *scaneada*<sup>31</sup> seguindo para o setor de expedição.

As peças com Leves Defeitos - LD, ou que estão fora de estação, são comercializadas no interior da empresa para funcionários. Para as peças sem defeitos o desconto é menor. É agendado um dia para cada setor, e os funcionários podem adquirir as peças com 20 a 30% de desconto. O setor de acabamento é o que mais apresenta rotatividade, pois concentra o pessoal com menor tempo de serviço, menor escolaridade e mais jovem.

No pequeno ateliê de costura da empresa, trabalham oito costureiras, todas com bastante experiência nesta função. No ateliê coexistem diversos níveis de atualização tecnológica dos equipamentos, como máquinas de costura mecânicas e eletrônicas operando em conjunto.

A função de modelista e estilista foi extinta assim que a empresa tornou-se licenciada da marca. No momento da pesquisa dois analistas de encaixe, que eram antigos riscadores, recebem via e-mail a modelagem pronta e efetuam os riscos no sistema Audaces.

<sup>30</sup> Processo que consiste no corte das linhas que ficaram após a costura.

<sup>31</sup> A peça recebe um código de barras, e, quando passado o aparelho de *scanner* transmite informações para serem manipuladas em computador.

Os tecidos em estoque passam pela máquina de revisar. Cada tecido é revisado do início ao fim, esse processo facilita a rapidez no setor de corte, pois cada falha detectada no rolo de tecido pode causar um transtorno na produção, caso não seja observado no enfiesto.

O funcionário que revisa o tecido tem a grande responsabilidade de verificar todos os defeitos a olho nu. Esses defeitos são identificados com um risco de giz escolar, com a finalidade de que o funcionário seguinte, no momento de enfiestar tenha visão suficiente para saber que precisa repor o tecido onde tem a falha em destaque. Após as peças serem cortadas, são separadas por tamanho e são levadas para etiquetagem. A etiquetagem também faz parte do setor de corte, onde as peças são etiquetadas a fim de diferenciar os tamanhos e as nuances de cores do tecido, evitando a troca de tamanhos e nuances de cores no momento de montar a peça.

A função do setor de corte é abastecer as facções sem deixar interromper o processo produtivo. O setor de corte é informatizado, com o auxílio da máquina enfiesteira, o enfiestador estende o tecido em camadas em seguida, o cortador estende o papel com os riscos e corta as peças com a máquina serra-fita. As peças cortadas são etiquetadas e separadas por cor e tamanho e enviadas para as facções ou primeiramente para as estamparias, dependendo do modelo.

Ao chegar às facções inicia-se o trabalho das costureiras que realizam uma etapa muito complexa. Esta etapa consiste no fechamento das partes para a formação das peças. Existem diversos tipos de costura em uma determinada peça e também para determinados tecidos, por exemplo, para a malha é utilizado maquinário mais leve enquanto para o *denim*, o maquinário é mais pesado. O tecido plano exige mais costureiras que a malha, devido geralmente ao número de partes em cada peça.

Em todos os setores da empresa, a aparência é de um clima harmônico, de tranquilidade, de respeito, de ausência de controle rígido na pessoa. Perpassa a aparência de que as relações entre as chefias são relações amistosas, dificilmente se percebem conflitos e antagonismos. Contudo, emergiram das entrevistas: o medo de perder o emprego, sofrer acidente e ser culpado por se acidentar, o cumprimento de metas de produção, a pressão pela qualidade dos produtos e o acúmulo de funções. Os trabalhadores são submetidos diariamente a um grau de estresse que revela a essência deste processo: os números, tudo deve se converter em números, e que sejam os maiores possíveis. Com o intuito de aumentar os números, as gerências pretendem implantar o Programa Gaúcho para Qualidade Total, para isso têm se deslocado até o Rio Grande do Sul e participado de algumas reuniões.

### 1.3.2 As terceirizadas: características gerais

Das 15 facções que prestam serviços para a empresa, 10 foram objeto de pesquisa, uma estamparia e uma bordadeira. O procedimento adotado foi o seguinte: primeiramente agendamos por telefone a primeira visita, situação esta, na qual, esclarecemos o motivo da pesquisa e entregamos por escrito a solicitação; neste primeiro contato agendamos uma entrevista, autorização de imagens e observação das pessoas trabalhando.

O quadro seguinte apresenta as características gerais das terceirizadas

**QUADRO 02 – Características das terceirizadas**

	Proprietários	Grau de escolaridade	Número de etiqueta	Número de funcionários	Instalações	Especialização
Facção 01	viúva e filha	Ensino Fundamental	07	15	Garagem residencial	Calça e Bermuda (tecido plano)
Facção 02	Casal	Ensino Superior	04	35	Galpão Industrial	Calça e Bermuda (tecido plano)
Facção 03	Casal*	Ensino Médio	07	12	Garagem residencial	Acabamento
Facção 04	Casal*	Ensino Médio	01	12	Garagem residencial	Camiseta, calça e jaqueta (tecido circular)
Facção 05	Casal	Ensino Médio	02	10	Sala Comercial	Camiseta, calça e jaqueta (tecido circular)
Facção 06	Casal	Ensino Médio	02	33	Sala Comercial	Calça e Bermuda (tecido plano)
Facção 07	Casal	Ensino Médio	05	19	Garagem residencial	Camiseta, calça e jaqueta (tecido circular)
Facção 08	Casal	Ensino Superior	05	22	Galpão Industrial	Bermuda (tecido plano)
Facção 09	Casal	Ensino Médio	02	12	Garagem residencial	Camiseta, calça e jaqueta (tecido circular)
Facção 10	Casal*	Ensino Médio	01	15	Garagem residencial	Bermuda (tecido plano)
Bordaderia	Casal	Ensino Superior	08	07	Sala comercial	Bordados em camisetas e toalhas de banho
Estamparia	Casal	Ensino Superior	15	50	Galpão Industrial	Estamparia em tecido plano e circular

Fonte: Pesquisa de campo 2007

Nota: \* Casos em que os entrevistados foram as mulheres, inclui-se obrigatoriamente a facção 01. O grau de escolaridade é do entrevistado/proprietário.

Encontramos facções que estão no mercado há 20 anos, com origem na produção de uniformes para mineiros, e ex-cooperativas de costureiras. Em nove facções, a produção não se restringe à uma etiqueta, encontramos facções que trabalham, ao mesmo tempo, para até sete etiquetas<sup>32</sup>. Apareceu com frequência nas falas desses pequenos faccionistas o orgulho em estar confeccionando para determinadas etiquetas. Sentem-se importantes por serem “os escolhidos”, ou mesmo quando procurados pelas mesmas e não poderem atender às encomendas. Quanto às instalações encontramos desde a chamada fábrica de “fundo de quintal”, operando em garagens improvisadas, salas comerciais, até galpões industriais.

Encontramos facções que tiveram etiqueta própria e fecharam, seguindo o mesmo percurso da empresa em questão. Relacionamos esse fato ao novo padrão de consumo e concorrência, o qual determina o investimento na identidade do produto – a marca, algo abstrato e não quantificável. Essas facções ao deixarem de produzir sua marca, estabelecem um processo de dependência às empresas maiores, sobre isso Marx lembra que a concorrência capitalista leva capitalistas a liquidar outros capitalistas:

Os capitais grandes esmagam os pequenos. [...] Os capitais pequenos lançam-se assim nos ramos de produção de que a grande indústria se apossou apenas e de maneira esporádica ou incompleta. A concorrência acirra-se na razão direta do número e na inversa da magnitude dos capitais que se rivalizam. E acaba sempre com a derrota de muitos capitalistas pequenos [...] (MARX, 1975, p. 727).

As facções objetos de estudo, atuam na formalidade<sup>33</sup>, pertencem a pequenos proprietários, que eram trabalhadores do ramo. A que emprega maior número possui 35 funcionários e a de menor 12 funcionários. Os proprietários, em nove facções constituem-se do casal, (em uma facção a proprietária é viúva e trabalha com a filha maior de idade), sendo que a mulher exerce a função de encarregada, atuando junto à produção, e o homem atua nas atividades administrativas, como gerente de recursos humanos, como mecânico das máquinas de costura, na negociação do preço das peças e cobrança de notas. Nas vezes em que a pesquisadora foi recebida pela faccionista, ela fazia questão de que o marido fosse o entrevistado, alegando que “*ele sabe mais*”. Observamos que, embora estabeleçam uma divisão nas tarefas, o casal se desdobra no processo de trabalho como um todo, sendo capazes, na ausência do outro ou em momentos de pico, dar prosseguimento ao que deve ser feito. Uma das costureiras afirma: [...] o meu patrão, quando precisa ele também costura, senta na máquina e manda bala [...] (facção 04)

<sup>32</sup> Encontramos pequenos faccionistas produzindo para grandes marcas como: Renner e C&A.

<sup>33</sup> Todas as facções pesquisadas são registradas como Pessoa Jurídica e os funcionários possuem registro em carteira de trabalho, é neste sentido que compreendemos a formalidade.

Esses proprietários possuem em sua maioria o ensino médio e não fizeram cursos específicos para atuar no ramo de confecção, mas destacaram conhecimentos necessários a quem pretende atuar no ramo:

[...] Quem não sabe um pouco de eletricidade e mecânica é difícil prosperar [...] também tem de saber quais equipamentos para fazer a peça [...] (faccionista 09)

Quanto aos funcionários das facções, 29,5% possuem o ensino médio, 27% o ensino fundamental. Na totalidade são mulheres e percebem os salários mais baixos se comparados aos da empresa. A organização do trabalho nas facções é baseada no parcelamento de tarefas, não encontramos oportunidades de treinamento ou ascensão profissional, exceto e de forma bastante restrita, quando os proprietários adquirem máquinas eletrônicas, neste momento, o mecânico, imediatamente após a instalação fornece instruções básicas para a encarregada, que em seguida repassa para a costureira, ou revisora ou ainda para uma auxiliar de serviços gerais, qualquer pessoa do quadro de funcionários que demonstre interesse. A facção 02, no momento da pesquisa fornecia para a comunidade um curso de costura industrial, no período noturno, com o objetivo de preparar o pessoal para a própria demanda.

O trabalho nas facções apresenta a vulnerabilidade dos tempos atuais, sendo flexível, (admite-se e demite-se constantemente) por isso pouco previsível. É o que mostram os depoimentos que seguem:

[...] é muito instável isso, esse ano eu não parei, mas nos anos anteriores parei em junho, e janeiro, daí eu tive de demitir [...] eu tinha empresas grandes de São Paulo, a C&A, Renner, a gente perdeu essa clientela aqui [...] de trinta e cinco funcionários eu diminuí pra dezesseis, e de dezesseis funcionários fiquei só com cinco, reduzi totalmente [...] tive de vender maquinário, saí do pavilhão onde pagava aluguel, e vim pra cá, tive que me reestruturar pra não fechar a empresa (faccionista 03).

[...] Janeiro e fevereiro é fraco, eu não chego a parar... por isso eu dou férias coletivas, de um ano pra cá elas vem me abastecendo o ano todo [...] (faccionista 05).

Este faccionista observa estratégias para evitar as demissões:

[...] precisar demitir é difícil porque a gente tem a alternativa de dar férias, então à falta de serviço que existe ela está nesta margem que a gente pode tirar nas férias, a demissão quando existe é em relação à expectativa de qualificação que não existe. (faccionista 06).

Apesar da instabilidade nas terceirizadas “pairo no ar” promessas de acesso à promoção salarial, uma vez que muitas estão em processo de ampliação das instalações, o que desperta nos funcionários certa expectativa. Esse fato fica evidente no depoimento de uma bordadeira, quando afirma:

É provável que mais pra frente a gente vai ter (acesso à promoção) porque nosso chefe é muito bom... ele disse que as coisas vão melhorar.

As empresas contratantes estabelecem preços e prazos para o faccionista, de modo que a margem para negociação fica restrita. Vale ressaltar que essas empresas contratantes, nos casos observados, formam um elo da rede produtiva, não se encontram na base e nem no topo de modo que fica difícil determinar onde se inicia e quantos são os níveis dessa cadeia.

Nos meses de agosto a dezembro é quando o faccionista tem maior poder de barganha, mas os prazos encurtam também nesses meses. As penalidades são: multas e/ou rompimento da relação.

[...] de setembro pra cá todo mundo quer pra ontem, porque a loja pede ...dizem eles que a marca tem multa por atraso...por exemplo eu estou mandando um lote hoje pra Florianópolis, mas eu não poderia estar entregando hoje... trabalhei sábado pela manhã e ontem até as oito da noite pra poder embarcar isso hoje pra Florianópolis pra estar lá amanhã de manhã e fazerem o acabamento, amanhã de tarde isso tem que ser faturado com nota fiscal pra São Paulo, se essa mercadoria chegar lá na segunda-feira eles querem 50% de desconto (faccionista 08).

[...] nessa época eles querem vender porque eles têm vendas, nessa época você pode mandar com furo, com bolso caindo, qualquer coisa que eles aceitam porque eles precisam de peças e em janeiro e fevereiro quando as vendas caem, eles acham qualquer sinalzinho, qualquer sujeirinha e devolve todo o pedido, porquê? Por que não precisam pagar... a gente sente, claro que eles não dizem isso, mas a gente sente que as grandes devoluções são em janeiro e fevereiro quando eles não têm vendas, agora eles aceitam qualquer coisa porque precisam de mercadoria, o problema é na época de vendas baixas quando eles devolvem o pedido, isso é prejuízo, porque eu tenho de refazer tudo (faccionista 03).

Esses pequenos faccionistas são os mais ameaçados pela concorrência de quem trabalha na informalidade:

[...] existe as empresas não regularizadas, que não têm registro, não trabalham com nota fiscal, não ficham os empregados então elas tiram o serviço de quem está regularizada, , essas empresas trabalham com cem por cento de lucro... a gente que está regularizada é fiscalizada quase a cada seis meses, eu não acho justo [...] (faccionista 03)<sup>34</sup>.

O Sindicato dos Trabalhadores estima que a informalidade chega a 40%, mas os faccionistas entrevistados afirmam que chega a 90%, como os faccionistas estão mais próximos dos concorrentes, por assim dizer, acreditamos que suas estimativas estejam mais próximas da realidade. Para o Sindicato dos Trabalhadores, as facções pequenas preferem atuar na legalidade, mesmo com um número muito pequeno de funcionários: dois ou três, do

---

<sup>34</sup> Essa faccionista revelou que trabalha ao preço de R\$0,50 a peça, e a concorrente que atua na informalidade atua por R\$0,25.



contrário sempre acaba com um trabalhador reclamando os direitos na justiça trabalhista, e se essa pessoa ganha, a facção vai à falência.

Encontramos entre as próprias terceirizadas da empresa, uma facção<sup>35</sup> que já estava sem receber os lotes há um mês e meio, o faccionista disse que não sabia o motivo do rompimento da relação; declarou que trabalhou por mais de dez anos para a empresa Alfa-Ômega.

Observamos o cansaço pelo excesso de trabalho e a angústia pela incerteza e insegurança pela falta de trabalho, pois se trata de uma flexibilidade tão intensa que essas trabalhadoras oscilam entre o trabalho formal e informal, e como no segundo não há contribuição previdenciária, sofrem prejuízos na aposentadoria.

Os saberes neste ambiente são constantemente mobilizados e (re) atualizados em favor de uma moda que sofre variação com frequência:

[...] mudou a coleção, muda todo o processo, a gente tem que aprender, procurar uma forma de produção mais rápida, aprender a calcular as metas de produção por que o processo muda... quando a gente pensa que não tem mais o que criar, aparece coisa nova (encarregada facção 02).

Indagada sobre como aprender uma operação nova, esta encarregada declarou: “A gente pega a peça-piloto e desmancha, cortamos os pontos e depois fazemos um teste em retalhos”.

Quando determinado modelo exige costuras especiais que não compensam o investimento na aquisição de máquinas, é comum o aluguel dessas máquinas no período de montagem da coleção, geralmente 3 ou 4 meses. Como os lotes são pequenos, cerca de 450 peças não compensa a aquisição dessas máquinas, segundo o faccionista.

Encontramos uma facção que promove um treinamento funcional com cursos de quatro meses de duração, no período noturno, para suprir a própria necessidade e de outras facções,

[...] geralmente a gente busca costureira pronta, acontece que não tem mais, então a gente tem de fazer. Minha mãe e a encarregada ministram esse curso à noite, já tem quatro meninas trabalhando com a gente (faccionista 02).

Em nossa pesquisa constatamos que o trabalho nas facções é formal, mas instável devido à sazonalidade e aos imperativos da conjuntura econômica. Constatamos que não há política permanente de formação/qualificação. É nas facções que predomina o trabalho de

---

<sup>35</sup> O tempo transcorrido entre o recebimento da lista de terceirizadas pela empresa e a visita da pesquisadora nesta facção foi de cinco meses.

execução, dados coletados indicam com muita evidência os conflitos entre o trabalho de execução e criação:

[...] eles trazem uma peça bem complicada e querem que a gente faça. Deixam a peça-piloto e a ficha técnica e a gente tem que se virar, mas a teoria é uma coisa, a prática é outra, tu vai montar e já não dá nada certo... é muito fácil desenhar uma peça, mas na prática é muito diferente, é difícil, é complicado (costureira facção 01).

Sobre o trabalho de execução, realizado nas facções pelas costureiras concentram-se muitas queixas sobre o trabalho dos estilistas. A esse respeito, Kuenzer (1995, p.94) salienta que:

A forma de o capital assegurar o monopólio das decisões é pelo controle do acesso ao saber sobre o trabalho, valorizando o saber teórico, científico, adquirido de forma sistematizada através de cursos, sobre o saber prático adquirido com a experiência, de forma assistemática e muitas vezes fragmentada.

Kuenzer (1995) nos lembra do caráter contraditório que o controle rígido das decisões impostas sobre o trabalho, assume no ambiente fabril; porque no momento da execução surgem questões imprevisíveis, determinadas por fatores que não podem ser controlados anteriormente por planejadores, para resolver o impasse os trabalhadores criam uma maneira de fazer a tarefa, e desta forma fazem crer aos supervisores que cumpriram as ordens rigidamente estabelecidas.

Cada facção possui uma especialização dentro do processo produtivo<sup>36</sup>, com muita frequência encontramos nos discursos dos faccionistas a facilidade na aquisição de maquinário, e a dificuldade em encontrar força de trabalho adequada.

[...] hoje pessoal qualificado são poucos, em média pra cada dez costureiras, três são qualificadas [...] tem prática, tem experiência [...] hoje eu tenho dezesseis máquinas e máquinas ocupadas são onze. (faccionista 05).

[...] se precisar de comprar uma máquina a gente compra, o grande problema é gente pra trabalhar (faccionista 07).

Mesmo que faltem trabalhadores para a atividade de costura, o que a pesquisa revelou é que não há investimentos para suprir essa necessidade, com frequência as entrevistadas declaram que aprenderam sem fazer curso:

[...] nenhuma empresa que eu trabalhei ofereceu curso nenhum, tudo que eu aprendi foi na prática e observando, sempre que eu trabalhei com alguém que sabia mais que eu, eu observava para poder aprender (encarregada facção 03).

---

<sup>36</sup> Como evidenciado no quadro 02 – Características gerais das terceirizadas p. 44.

As costureiras entrevistadas alegam que a pressão por produtividade e qualidade, relações de maus tratos das chefias com as subordinadas e a baixa remuneração são fatores que levam às demissões, mas na visão de uma encarregada isto acontece por outros motivos:

[...] sai porque não gosta, vê que é muita produção, que a gente tem de cobrar, se não dá produção a gente tem de dispensar. [...] a gente olha pra ver se ela está se esforçando, mas tem gente que não se esforça [...] (encarregada facção 07).

Da parte das chefias os fatores revelados quanto às demissões são: a falta de qualificação, a falta de produtividade e qualidade e a instabilidade na relação com as etiquetas. Outro fator bastante destacado pelas chefias foi a distância geográfica, afirmaram que, caso instale outra facção próximo à residência da costureira, ela pede demissão, prefere trabalhar perto de casa, mesmo que o salário seja menor, esse fato ocorre principalmente se a costureira tiver mais idade, pois, segundo as chefias elas não se sujeitam a pegar dois ou 3 ônibus para se locomover até o trabalho.

Em todas as facções os trabalhadores não têm acesso à aquisição de peças que produzem, no entanto há satisfação quando estas costureiras identificam o fruto de seu trabalho após a venda, em circulação<sup>37</sup>: [...] é bem gratificante quando a gente sai na rua e encontra uma pessoa usando a roupa que a gente fez (costureira facção 06).

O processo de seleção por parte da empresa contratante ocorre por indicação e teste de um lote de peças, já por parte da contratada, a escolha se dá pelo preço da peça. A facção recebe por peça, enquanto os funcionários recebem o salário estipulado pelo sindicato.

Nas facções não há perspectiva de carreira, uma vez que se extinguíram as hierarquias profissionais. Nas 10 facções pesquisadas encontramos três, no máximo quatro funções: passadeira, encarregada (geralmente a proprietária), revisora e costureira. Sendo esta última função preenchida por 85% do quadro funcional.

Todas as máquinas, são de propriedade do faccionista, o que se torna vantajoso para quem contrata que fica livre dos custos de manutenção e depreciação. As facções possuem e controlam os meios de produção, mas são dependentes das empresas que fornecem os lotes de peças e efetuam o pagamento por peça.

Ribas et all (2002) ao estudarem o trabalho em domicílio de faccionistas das cidades de Blumenau, Brusque, Jaraguá do Sul e Joinville apontam que as mesmas não sabiam fazer uma demonstração real dos custos; em nossa pesquisa alguns faccionistas demonstraram

---

<sup>37</sup> Essa fala nos remete à Marx, quando afirma que na sociedade capitalista, a produção e o consumo cabem a indivíduos diferentes.

conhecimento do mercado financeiro, e muita informação na relação custo/benefício que envolve o investimento em maquinário:

Hoje está mais fácil comprar máquina por causa do dólar baixo, isso facilita porque tu pode trocar seu maquinário, uma máquina que tu paga sete mil reais ela devolve em um ano, um ano e pouco esse investimento (faccionista 06)

[...] pra você começar um negócio na área de confecção precisa no mínimo cinco ou seis máquinas [...] pra começar uma produção pequena, de cinco anos pra cá eu adquiri mais 12 máquinas, agora estou renovando, colocando máquinas eletrônicas, a cada feira eu compro uma, pra cada máquina eletrônica eu deixo de ter uma menina no acabamento além de melhorar em sessenta por cento a qualidade [...](faccionista 07).

Destaca-se que os faccionistas não recebem nenhum treinamento por parte das etiquetas:

[...] é feito de forma muito amadora, não sei como dá certo, mesmo pra grandes etiquetas, na verdade elas confiam na experiência nossa (faccionista 07).

Embora não ocorra treinamento formal, a visita do supervisor das etiquetas, trazendo novidades no modo de fazer alguma operação na peça, e tecnologia em termos de aparelhagem das máquinas, foi destacado:

[...] facção é assim, às vezes a gente fica muito bitolado dentro da nossa própria fábrica, e às vezes uma pessoa que visita várias fábricas traz um macete, um aparelho que facilita o processo, então a visita do supervisor ainda é mais importante. (faccionista 08).

As mudanças na organização do trabalho, constituintes da reestruturação produtiva, repercutiram sobre o trabalho de um profissional ainda não mencionado: o mecânico de máquinas de costura. Esse profissional, até então, atuando dentro da produção com contrato efetivo, passa a ser contratado por hora. Como se observa no quadro acima, apenas uma facção possui 35 funcionários, portanto, só essa facção possui um mecânico contratado efetivo. Segundo o depoimento do mesmo, somente quando uma empresa possui acima de 30 máquinas de costura, é que torna viável e necessário a contratação deste profissional. Dispensados da grande fábrica, esses profissionais partiram para outro ramo, alguns abriram lojas de vendas de máquinas e outros se tornaram *free-lancer*. Sobre a origem das máquinas e equipamentos que trabalha, declara: “Vem tudo da China, a gente só monta os acessórios e coloca a máquina sobre a mesa, a tecnologia é chinesa, coreana, japonesa, americana, mas hoje a maioria da tecnologia é chinesa, a maioria é feito na China”.

Ainda outro aspecto das terceirizadas que merece destaque é o campo da estamperia. As estampas e frases nas peças assinalam o papel dominante da língua inglesa e o que ela representa. “Se botar a frase em português não vende”, disse o gerente da estamperia. No

processo de produção, o desenhista precisa conferir com dicionário se as palavras estão escritas corretamente, de modo que, mesmo estando escritas corretamente não é possível conferir o sentido da frase, uma vez que não há o domínio dessa língua.

### 1.3.3 A relação da empresa com as terceirizadas: o contrato, a qualidade e os prazos

Na relação com as facções, a empresa em estudo fornece todos os insumos, efetua o transporte das peças e o pagamento é quinzenal. As facções diariamente recebem o inspetor, ou inspetora, pessoa encarregada de supervisionar, orientar e controlar o andamento e a qualidade dos produtos. O contrato com outras etiquetas envolve diferentes responsabilidades de ambas as partes, no que se refere ao transporte das peças, aviamentos e periodicidade de pagamentos. Todas as terceirizadas foram unânimes em afirmar que se trata de uma prestação de serviços no qual o pagamento é por peça, e nem sempre os contratos são formalizados.

A escolha das terceirizadas por parte da empresa Ômega-Alfa é acompanhada de uma auditoria de qualidade e legalidade, além de alguma indicação por parte de conhecidos.

Os faccionistas com frequência declararam que não há atrasos ou falta de pagamento, por parte das etiquetas, o que caracteriza uma relação não apenas de trabalho, mas de confiabilidade entre as duas partes, porém não se trata de uma relação vantajosa para ambas as partes:

[...] o contrato é na base da confiança [...] é no papel mas quem faz o contrato puxa a brasa pra sardinha dele então o que sobra? Por exemplo temos de apresentar pra empresa Alfa-ômega um documento, uma guia de recolhimento de INSS e FGTS eles nos reservam dez mil peças, mas tem mês que eles fornecem só quatro mil.. e daí a gente tem que ter um dinheirinho à mão porque um dos problemas da indústria é o passivo trabalhista...em um ano saíram dezesseis pessoas [...] .se eu não tivesse aquela reserva técnica que era pra reforma da casa [...] (faccionista 09).

[...] a gente assina contrato de seis meses...garantia não tem tanta garantia pra mim...o contrato na verdade é mais pra eles do que pra mim..no contrato está assim [...] que a gente tem que trabalhar com eles durante seis meses [...] que nós não podemos exigir peças, o que vier eu tenho que fazer [..].se eu estragar peças eu tenho que pagar...se eu atrasar entregas eu tenho que pagar multa...se eu tiver que arrumar peças vai ter que ser gratuito [...] o contrato é bem explícito.(faccionista 10)

[...] existe um contrato sim, mas segurança pra nós que seria importante, não tem nada, essa segurança é na confiança da pessoa do outro lado..(faccionista 07)

Quando os prazos encurtam o faccionista precisa fazer hora extra junto com os funcionários, sendo das 17h às 20h, ou aos sábados em horário normal, ou ainda pela manhã começando o expediente mais cedo, às 5horas, geralmente no mês de setembro a dezembro.

As facções têm preferência pela empresa em estudo, pois segundo eles, o pagamento é melhor em relação às outras etiquetas e com regularidade. A partir do segundo semestre essas facções aumentam o número de clientes, geralmente setembro a dezembro.

As entrevistas deixaram transparecer que a empresa, assim que decidiu terceirizar adotou uma política que incluiu orientações quanto ao processo e qualidade do trabalho:

[...] quando eu comecei [...] o meu primeiro cliente, a gente teve um treinamento dentro da empresa deles, eles passaram o que queriam de qualidade, como devia ser a roupa e tal...até eles pegarem confiança foi uma luta grande [...] (faccionista 03).

As facções recebem os lotes a serem costurados, os aviamentos e a ficha técnica junto com a peça-piloto, ocorre que nem sempre as informações da ficha técnica conferem com a peça-piloto, por exemplo uma operação de aplicar bolso em que a ficha técnica indica 25 segundos, o faccionista ao colocar na produção percebe que levará mais tempo que o previsto; também ocorre da peça-piloto camuflar algum detalhe, nestes casos o faccionista se vê forçado a reavaliar o contrato, e pode acontecer de não conseguir um preço mais vantajoso.

Pode ocorrer de haver desentendimento entre o supervisor (da etiqueta) e a encarregada, ocasionando devolução do produto, neste caso o faccionista tem um retrabalho, o que causa prejuízo, outras vezes o procedimento indicado na ficha técnica não confere com a peça-piloto.

Observamos a produtividade de duas facções que costuram apenas camisetas, uma com 12 funcionários e a outra com 24, a primeira possui máquinas de costura de base micro-eletrônica e a segunda, máquinas de costura mecânicas, ambas têm a mesma produtividade diária – mil camisetas. Esse fato remete às análises de Marx (1975) sobre a mais-valia relativa, a qual consiste na revolução dos processos técnicos de trabalho e as combinações sociais. O emprego de máquinas poderia reduzir a jornada de trabalho, pois aumenta a produtividade, portanto a mais valia relativa é absoluta por exigir a prolongação absoluta da jornada de trabalho além do tempo necessário à existência do trabalhador. A produção da mais valia relativa pressupõe, portanto um modo de produção especificamente capitalista.

Os faccionistas não têm garantia na entrega dos lotes, de modo que a oscilação no fornecimento desses insumos pode implicar em demissões de funcionários: [...] a gente não tem contrato com ninguém, é tudo na palavra [...] não existe um contrato por escrito que eles tenham que me garantir serviço o ano todo ou que eu tenha de trabalhar pra eles exclusivamente (faccionista 07).

Quanto aos critérios de seleção das etiquetas fornecedoras de trabalho, os pontos destacados foram o seguinte:

[...] eu faço uma pesquisa, eu tiro informação pra ver se a empresa é séria, senão atrasa pagamento [...] o contrato é renovado a cada seis meses (faccionista 03).

[...] a gente olha o trabalho que dá na peça e a gente negocia, esse ano eu já recusei uns cinco ou seis clientes [...] (faccionista 10).

Finalizamos esse capítulo com uma síntese das constatações do campo empírico: o processo de terceirização implicou no aprofundamento do fosso entre o trabalho de concepção/criação e execução, nesse processo houve uma transferência de riscos para o pequeno faccionista. A terceirização assume centralidade no mundo do trabalho, enquanto estratégia de dominação, ao flexibilizar as relações de trabalho acirra a concorrência inter-firmas: formais e informais precarizando as condições e relações de trabalho.

Achados do campo empírico e a bibliografia consultada (MARCELINO 2004, DRUCK 1999, CARDOSO 2004) convergem para as análises de que, a terceirização reduz o preço da força de trabalho e acirra a divisão entre os trabalhadores. Essas são algumas das conseqüências para classe trabalhadora de que trataremos no capítulo seguinte.

## CAPITULO II

### 2 CONSEQÜÊNCIAS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA PARA O TRABALHADOR DA EMPRESA E DAS TERCEIRIZADAS

#### 2.1 A organização dos coletivos de trabalho

Comprendemos a reestruturação produtiva como uma resposta à crise experimentada pelo capital, Antunes (1999) aponta que essa resposta tem acarretado entre tantas conseqüências, profundas mutações no interior do mundo do trabalho; nesse sentido, a fragmentação dos trabalhadores, vista no capítulo anterior, ocorre como necessidade do capital para elevar os ganhos de produtividade e reduzir a capacidade de resistência dos coletivos de trabalho.

A literatura sobre reestruturação produtiva e o campo empírico coincidem com muita evidência quanto à repercussão de uma crise do sindicalismo. Os dados do quadro seguinte confirmam essa realidade,

**QUADRO 03 – Número de sindicalizados<sup>38</sup>**

ANO	Número de sindicalizados
2000	1.200
2004	800
2007	570

Fonte: Sindicato dos Trabalhadores na Indústria do Vestuário

Observa-se uma queda de sindicalização em mais de 50% num período de sete anos. Indagadas sobre a atuação do sindicato, estas entrevistadas declararam:

Eles nunca fizeram o que tinham de fazer, que é lutar pelo salário da costureira; eu pagava em dia a mensalidade depois fui lá e tirei (costureira facção 01).

Eu acho que o salário está bem defasado, o sindicato não está fazendo nada, estamos ganhando um pouquinho a mais que o salário mínimo, já teve época da gente não receber o PIS porque o nosso salário ultrapassava dois salários mínimos, hoje não chega a um salário e meio (costureira facção 07).

<sup>38</sup> Em julho/2008, no retorno da pesquisadora ao sindicato, este contava com 450 filiados.



Encontramos literatura e depoimentos que afirmam um histórico de lutas, um sindicato combativo e atuante na região de Criciúma. Segundo Goularti (2005) muitas empresas de Criciúma instalaram suas fábricas nas proximidades, longe do raio de atuação do sindicato. Nos dias em curso, o sindicato está fragilizado, desde 2003 não é feita uma campanha de sindicalização, a atuação tem se encaminhado em busca de acordos com as empresas, que trazem filiados para o sindicato, e esses recebem como “recompensa” um convênio médico sem ônus. Vasapollo (2005) ao abordar as formas atípicas de trabalho e a precariedade, lembra que muitos sindicatos têm buscado uma prática negocial, que tem sido de grande auxílio para as empresas, bem como para os governos.

A descrença quanto ao papel exercido pelo sindicato, é evidente:

[...] já teve muitas greves, mas eu nunca participei, a maioria das pessoas que participavam, acabavam perdendo o dia porque os patrões iam lá e compravam o cara do sindicato e a gente se ferrava porque perdia o dia e não ganhava nada. O salário de costureira hoje está defasado, muito defasado, teve um tempo que eu ganhava igual meu irmão que trabalha na mina, era dois salários mínimos certos, hoje era pra gente estar ganhando setecentos e pouco, veja, estamos ganhando quinhentos e trinta... não tem mais sindicato, mais nada por nós, não tem mais nada [...] (costureira facção 01)

[...] pra mim sindicato só lembra o desconto em janeiro, eu não sei pra que serve (costureira facção 04)

O sindicato não interfere em nada, tipo o homem que eu trabalhei era um grosso, maltratava as costureiras, chamava de burra, ladrona, já chamou a gente, eu vinha embora chorando, eu fui no sindicato reclamar dele foi igual botar água em copo furado, nada, e ele ficou anos e anos, as costureiras boas foram todas embora, quem conhece o lugar não volta mais...ele grita, grita...é uma pessoa que se tu tiver doente na máquina morrendo, pode morrer ali [...] (costureira 03 empresa).

Nas visitas ao sindicato a pesquisadora observou que esse local atua mais como um “cartório”, onde se faz recisões trabalhistas, do que espaço político em defesa do trabalhador. Essa constatação não se restringe ao caso estudado, mas é repercussão de uma crise do sindicalismo em nível mundial. A terceirização, ao fragmentar os trabalhadores, fragiliza formas de organização e potencializa ações em nível individual. O depoimento a seguir é um exemplo das ações que emergem neste tipo de relação:

[...] ele (o faccionista) fez acordo comigo [...] assim como se tivesse me botado pra rua pra eu receber todos os meus direitos, pra receber o seguro desemprego, ele fez tudo direitinho isso eu não posso reclamar. É uma família, tem hora que a gente precisa de uma palavra amiga[...] há três meses atrás, eu sofro das vistas e minha consulta era lá em Criciúma, eu fui trabalhar e disse que tal hora eu ia sair pra ir no médico, ele disse: deixa que eu te levo, ele me levou, me esperou e me trouxe pra casa (encarregada facção 07).

O processo de terceirização trouxe a fragmentação dos coletivos de trabalho e implicou em acirrada concorrência entre os trabalhadores comprometendo a solidariedade entre os mesmos, é o que apontam os depoimentos que seguem:

[...] eu acho assim que nas empresas é cada um por si, ali é assim, olho por olho dente por dente, cada um que se [...] .elas podem até dar um toque, ó é assim, pronto mas se fez errado azar (costureira facção 06).

[...] tu vai ajudar a pessoa, porque acabou teu serviço, depois que tu fez é que a pessoa diz que está errado, porque não diz antes? Por exemplo, na máquina de entretelar tem que botar um pano por cima pra calor não pegar no tecido e não mudar a cor, depois que eu fiz e manchou, a pessoa disse que não era assim (passadeira facção 06).

[...] ela vê que está errado, mas deixa passar só pra outra levar o xingão. (encarregada facção04).

Isso evidencia que a terceirização ao precarizar as condições materiais, precariza as relações entre os trabalhadores, portanto, a precarização ocorre de forma objetiva e subjetiva.

No tocante aos coletivos de trabalho, Rabelo (1997, p. 125) revela que os trabalhadores possuíam uma associação: “Existe também a associação das(os) trabalhadoras(es), fundada em 1978. Fica distante há cerca de 20km da sede administrativa da empresa e está localizada em outro município.” Com o processo de reestruturação observamos que essa associação foi extinta, dessa forma, a terceirização ao fragmentar os trabalhadores enfraquece as possibilidades de resistência.

Ao mesmo tempo em que presenciamos o encolhimento dos sindicatos, vemos surgirem instituições como a Associação de Defesa dos Vitimados pelo Trabalho - ADVT e o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – CEREST<sup>39</sup>, no sul de Santa Catarina. A primeira foi fundada no ano de 2005, pela iniciativa de um grupo de trabalhadores e sindicalistas e tem por objetivo prestar assistência jurídica aos vitimados pelo trabalho, o segundo é um serviço do Sistema Único de Saúde – SUS criado em convênio com a Secretaria Municipal e têm como objetivo dedicar serviços de prevenção e fiscalização da saúde do trabalhador. Uma tentativa de análise do surgimento dessas instituições nesse contexto, vai à direção de que afirmam a ética individualista pós-moderna, uma vez que não fazem oposição ou críticas aos fatores que causam doenças ocupacionais, o atendimento fica no âmbito das conseqüências, do agravo particular de cada trabalhador.

---

<sup>39</sup> Essas duas instituições atendem os municípios de Imbituba a Passo de Torres, compreendendo 43 cidades das regiões da Associação dos Municípios do Extremo Sul Catarinense – AMESC (15 municípios), Associação dos Municípios da Região Carbonífera – AMREC (11 municípios), e Associação dos Municípios da Região de Laguna - AMUREL (17 municípios).

Observamos uma tendência ao esvaziamento da capacidade de articulação dos sindicatos, que passaram a atuar fundamentalmente no âmbito judicial, em detrimento da mobilização pela luta coletiva. Essa atuação pode ser vista sob dois ângulos: se por um lado os sindicalistas tiveram o conhecimento ampliado e aprofundado da legislação, por outro lado têm priorizado a monetarização dos danos, sem pensar em mudar efetivamente aquilo que produz esses danos à saúde, que é a forma de organização e gestão do processo de trabalho.

## 2.2 A relação entre tecnologia e divisão sexual do trabalho

Embora todas as sociedades conhecidas tenham dividido seu trabalho, seja em virtude de sexo, idade ou em bases puramente fisiológicas; nenhuma sociedade antes do capitalismo subdividiu, fragmentou sistematicamente o trabalho em operações limitadas. Historicamente a divisão social do trabalho também passa pelo sexo, e representa não somente um modo de organização do trabalho, mas um sistema de subordinação, ocorrendo salários mais baixos para as mulheres. István Mészáros, em recente entrevista no Brasil sobre sua experiência como operário, declara:

Assim como não aprendi nos livros a total insustentabilidade da desigualdade feminina. Era suficiente comparar o meu pagamento, de um trabalhador muito jovem, com o da minha mãe, que recebia menos apesar de realizar um trabalho muito mais qualificado.<sup>40</sup>

No capitalismo, a divisão sexual do trabalho, intensificou com a introdução da maquinaria na produção. No capítulo XIII do primeiro livro *O Capital*, que trata da maquinaria e a indústria moderna, Marx explica como o capital se apropria da ciência e da força de trabalho de mulheres e crianças para satisfazer as necessidades da produção. O setor têxtil na Inglaterra no século XIX foi o primeiro a empregar mulheres e crianças, portanto, a tecnologia na indústria está na origem da feminização do trabalho assalariado. De acordo com a interpretação marxista, a tecnologia é um instrumento de acumulação do capital, a sua mais poderosa alavanca de acumulação, que tem como objetivo o aumento da produtividade do trabalho. (GUIMARÃES,1995).

Marx explica como a máquina potencializa a produção, mas não cria valor, ela apenas transfere parte de seu próprio valor para o produto, a formação do valor se dá pelo trabalho

---

<sup>40</sup> Entrevista concedida à revista Carta Capital no dia 11/010/07.

vivo. A máquina não é apenas um instrumento de trabalho, é um produto a mais do trabalho humano e, nas relações capitalistas é transformada num instrumento estranho ao trabalhador.

O depoimento seguinte ilustra a situação:

Quando foi implantado o CAD lá penei, penei [...] As coisas começaram a dar errado pensei que não sabia mais nada de modelagem, a tecnologia é algo estranho. (riscador empresa Ômega-Alfa)

Para Hirata (2002, p.223) as mudanças organizacionais e as inovações tecnológicas não têm as mesmas conseqüências sobre as mulheres e sobre os homens, quer se trate de países altamente industrializados ou de países em via de desenvolvimento. Essa autora ressalta que o setor que emprega mulheres é o mais afetado pela chamada “flexibilidade” nos processos de produção. De acordo com os números a seguir podemos observar como se estruturam a empresa e as facções a partir da divisão sexual do trabalho:

**TABELA 01: Configuração da divisão sexual e técnica do trabalho**

	Empresa		Facções	
Homens	28	35%	3	2%
Mulheres	51	65%	180	98%
Total	79	100%	183	100%

Fonte: Pesquisa de campo 2007.

Esses dados mostram que a maior parte dos postos feminizados encontra-se nas terceirizadas, que concentra 98% do trabalho feminino, enquanto na empresa esse dado é de 65%.

Na indústria de confecções a máquina de costura reta ponto fixo exerce primazia sobre todas as tecnologias. Mesmo com a introdução de tecnologias de base micro-eletrônica, a máquina de costura sofreu pouca evolução desde sua origem. O que tem evoluído são os acessórios para a máquina de costura visando à obtenção do máximo de eficiência e qualidade. Destacamos neste trabalho o desenvolvimento das máquinas de costura chamadas especiais, por realizarem operações determinadas, para estas houve considerável implementação tecnológica,<sup>41</sup> estas máquinas, devido ao alto custo não compõem a realidade das facções pesquisadas. As máquinas de costuras simples não dispensam seu operador, com isso, predomina a utilização de força de trabalho intensiva.

<sup>41</sup> Ver anexo III

À máquina de costura reta foi acoplado um painel com componentes micro-eletrônicos que permite a realização de tarefas como: arremate, corte de linha, posição da agulha e costura programada.

O universo empírico revelou com muita nitidez, que a empresa detém equipamentos de nível tecnológico mais avançado operado pelo contingente masculino, enquanto nas facções a entrada da máquina de costura reta eletrônica é gradativa, e em sua totalidade operada pelo contingente feminino. Hirata (2002) afirma que o chamado avanço científico-tecnológico com eliminação do trabalho braçal não tem possibilitado a inserção de mulheres em postos de trabalho com conteúdo mais informatizado. As imagens seguintes confirmam essa observação:

**FOTO 04: Enfesto manual, 1996**



Fonte: Arquivo Giani Rabelo

**FOTO 05: Enfesto automático**



Fonte: Pesquisa de campo 2007.

Nota: Observa-se a tecnologia e ausência de trabalhadores

Porém, segundo o setor de estágios do SENAI, após a implantação do curso Técnico do Vestuário e Tecnologia em Moda e Estilo, vem ocorrendo a feminização de alguns postos de trabalho, até então ocupados pelo contingente masculino. Esse dado coincide com a pesquisa de Gazzona (1997) sobre a inserção e ascensão profissional que vem ocorrendo nos setores de modelagem da indústria de confecções.

Silva (1995) faz um estudo sobre as trajetórias de um grupo de imigrantes bolivianos que trabalham no ramo da costura em São Paulo. Esse grupo é formado em sua maioria por jovens, do sexo masculino, solteiros, pouco qualificados e clandestinos. Em nossa pesquisa constatamos que algumas confecções estão empregando homens no serviço de costura, porém não de qualquer costura: a costura em *denim*, nas operações de fechamento de calças, tarefa considerada mais pesada. Estes fatos conduzem à análise de que uma das conseqüências das transformações produtivas é a inserção da força de trabalho masculina na atividade de costura, essa atividade historicamente delegada às mulheres, começa a ser exercida por homens, portanto ocorre a feminização de alguns postos e a masculinização de outros, são inserções que interessam ao capital.

Constatamos a mudança na percepção das gerências e das trabalhadoras sobre os homens na atividade de costura, a tarefa de costurar que até então era vista como algo para o

gênero feminino, ganha outros contornos, pelo menos no discurso, pois encontramos apenas três homens nessa atividade, de um universo de 111 trabalhadores na costura.

[...] na empresa que eu trabalhei ia entrar um homem, mas no fim a dona da empresa não colocou. Acho que não tem nada haver, porque se ele sabia costurar, ele sabia que tinha vaga, foi lá fez a ficha. Aí eu acho um preconceito. (costureira 03 empresa)

Alguns faccionistas alegaram que seria melhor empregar homens na atividade de costura, pois, segundo estes, homem não tem medo da máquina e por isso produzem mais, homem não menstrua, não conversa no trabalho, não engravida e não se preocupa com os problemas domésticos. Porém, quando indagados da ausência deles na referida atividade, declaram que os mesmos não suportariam as condições de trabalho e salários tão baixos.

Os adjetivos para justificar a predominância na costura são: *a paciência, o jeitinho*, mas curiosamente a mulher não é remunerada por isso, sua qualificação não tem o mesmo valor da qualificação masculina. Esses atributos são considerados naturais e não são compreendidos como construções sociais.

A divisão do trabalho, no capitalismo tem sempre como objetivo último a extração de mais-valia, e desde que o trabalhador cumpra seu papel no pacto social, não importa o sexo. A fala de uma das encarregadas remete-nos para isso: *[..].dando produção eu acho que não tem problemas se é homem ou mulher.*

Emergiu das falas das entrevistadas a necessidade que a mulher tem de conciliar as atividades domésticas com a atividade profissional.

[...] Aqui tem muitas facções pequenas, trabalham em duas ou três, e normalmente essas duas ou três são as melhores de uma empresa, se combinam montam uma empresa pra elas e trabalham informal e trabalham de noite, em casa no porão, só para não precisar sair de casa. (faccionista 05)

[...] ocorre que a costureira fica 5 ou 6 anos na empresa e aprende a fazer a peça completa. Depois vai pra casa, faz um núcleo com os parentes e começa a produzir por conta. Aí ela não sai de casa. (faccionista 10)

A imagem seguinte retrata a facção com maior número de funcionários - 35. Desta facção entrevistamos 4 funcionárias, todas com residência próxima, podendo locomover-se a pé, facilitando o cumprimento das atividades domésticas e o cuidado com os filhos.

**FOTO 06: Costureiras trabalhando**



Fonte: pesquisa de campo 2007.

Nota: a imagem remete à técnica toyotista de gestão da produção na qual apregoa “a gestão pelos olhos”. Do ponto em que a imagem foi feita, que é onde se localiza o escritório, é possível observar o desenrolar da produção, permite a visualização de todos os trabalhadores, equipamentos, de todos os acontecimentos, dos produtos em curso de fabricação, o ritmo e o fluxo produtivo.

Mészáros<sup>42</sup> (2002) lembra que a entrada de mulheres no mercado de trabalho não resulta em emancipação, é prática de extração de mais-valia necessária no quadro de uma “igualdade contratual”, a igualdade verdadeira entre homens e mulheres desafia diretamente a autoridade do capital, nesse sentido, a emancipação das mulheres inclui a emancipação da classe trabalhadora.

### 2.3 As condições de trabalho

Dados da Associação Brasileira da Indústria Têxtil - ABIT, revelam que o setor têxtil-vestuário é o segundo maior empregador, com cerca de 1,5 milhão de pessoas no Brasil, no entanto as condições de trabalho a que são submetidos diariamente este contingente explicam o número de vagas abertas na indústria do vestuário da região sul de Santa Catarina. Neste tópico analisamos as condições de trabalho na empresa e nas facções, antes, porém buscamos explicitar o que entendemos por condição de trabalho:

<sup>42</sup> Esse autor desenvolve uma brilhante análise das relações hierárquicas e autoritárias que estruturam a família e a divisão social do trabalho no capítulo 5 de *Para Além do Capital*.



[...] é preciso entender, antes de tudo, ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude etc.) ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos) as condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho (DEJOURS, 1992, p.25).

Na empresa todos os funcionários declararam que o ambiente é adequado e que não adquiriram doença no trabalho. Relataram casos de depressão nos empregos anteriores. Observamos que o pessoal do corte não usa luvas de proteção e as costureiras trabalham em posição inadequada e sem calçados apropriados. Em relação à saúde ocupacional, observamos que em todo o ambiente fabril não há preocupação com os aspectos ergonômicos.

Um dos cortadores trabalhava na máquina serra-fita, idêntica à máquina de açougue operando com sérios riscos de acidente. O funcionário afirmou que quando sabem que terão visitas, colocam a luva protetora. De modo geral os entrevistados declararam perceber grandes alterações no seu trabalho atual quando comparado ao que faziam antes da empresa contratar as facções, houve incorporação de tarefas de controle e gerenciamento do próprio trabalho. Os programas de qualidade aumentam a responsabilidade do trabalhador exigindo autocontrole ou controle grupal.

A pressão por produtividade vem gerando estresse e outras patologias. Segundo o Sindicato dos Trabalhadores são preenchidas em média 3 CATs<sup>43</sup> por semana. As patologias mais comuns são: problemas de coluna, visão e depressão. Os depoimentos confirmaram essas informações. Foi revelada ainda a incidência de maus tratos<sup>44</sup> que sofrem os funcionários por parte das chefias, causando baixa auto-estima e levando à depressão.

Ninguém fala sobre o assédio moral, isso acontece bastante, isso prejudica porque as pessoas chegam aqui com depressão, a gente não pode nem encaminhar uma CAT que o INSS não aceita, porque a depressão não é uma coisa que aparece em um exame (Sindicato dos Trabalhadores).

A situação se agrava para o trabalhador quando o INSS não considera essas enfermidades como Acidente de Trabalho, o que acarreta em demissão do trabalhador quando retorna ao trabalho; quando a patologia é considerada acidente de trabalho, não pode haver demissão pelo período de um ano. O Sindicato dos Trabalhadores tem encaminhado casos dessa natureza à ADVT<sup>45</sup>. Os desempregados representam um número significativo de

---

<sup>43</sup> Comunicação de Acidente de Trabalho.

<sup>44</sup> A pesquisadora presenciou o momento em que o Sindicato interveio em conflitos dessa natureza. (Ver apêndice)

<sup>45</sup> Os trabalhadores e desempregados que a pesquisadora encontrou na sede da ADVT, partilham suas histórias, suas dores. Os nomes de médicos e peritos do INSS são conhecidos entre eles, às experiências relatadas são similares: demissões do emprego por motivo de doença adquirida no trabalho. Nessa associação encontram respaldo jurídico, 98% das ações são contra o INSS para reconhecimento de benefício. Outra atividade dessa

atendidos pela ADVT, são pessoas que estão desempregadas por terem adquirido doenças relacionadas ao trabalho e foram demitidas. Entre os trabalhadores que mais adoecem estão os do vestuário.

Nas facções encontramos os trabalhadores em piores condições, muitos trabalhando doentes e com alta rotatividade, alternando períodos de trabalho e auxílio doença:

[...] eu tenho hérnia de disco, o médico falou que eu peguei foi do trabalho, ele queria me encostar (auxílio doença), mas eu não quis [...] eu já estou perto de me aposentar, vou levando assim [...] quando dá uma dor eu vou lá e tomo um *dorflex* (costureira facção 07).

[...] tenho duas hérnias de disco, já estive encostada [...] meu caso é cirúrgico, mas eu não quis fazer porque o médico não garante a cirurgia [...] eu já fiz 60 sessões de fisioterapia (costureira facção 06).

[...] eu tenho problema de coluna, mas com dor ou sem dor, a gente tem que trabalhar (costureira facção 01).

[...] eu tenho problema de hérnia porque quando trabalhava no Ômega, eu engravidei e acabei perdendo [...] fiz uma curetagem e a médica perfurou meu intestino [...] fiquei naquele morre não morre, usei bolsa de colostomia [...] depois aquilo me complicou, sinto muita dormência nas pernas nos braços [...] a gente sempre vai ao médico mas tenho até trauma, cada vez que vai aparece uma coisa [...] agora tenho um vício, não posso ver banco que quero sentar (costureira facção 02).

[...] é muito cansativo, na verdade eu sinto muita dor no braço e na coluna. Das sete as cinco de pé ali, sem sair do lugar, eu já não consigo ficar com o corpo reto, preciso ir ao médico, é muito quente, muito vapor (passadeira facção 02).

[...] fiquei com problema de vista [...] não tem como negar porque você fica ali o dia inteiro forçando, forçando (costureira facção 01).

[...] geralmente doenças que a gente vê das costureiras é o problema nas costas porque fica muito tempo sentada e essa depressão que muita gente tem principalmente quem trabalha em lugar que se estressa muito [...] que se incomoda com patrão, com encarregada com [...] tipo aqui [...] aqui tinha umas cinco ou seis encostadas (auxílio doença) por causa disso por depressão, daí a depressão não tem estabilidade e quando voltaram pra trabalhar eles botaram pra rua (costureira facção 02).

A relação conflituosa entre organização do trabalho e aparelho mental traz de volta a questão do trabalho estranhado de que nos fala Marx. Sendo o trabalho, a categoria fundante do ser social, essência constitutiva do homem, no momento em que o trabalhador é explorado e não se sente livre em sua atividade vital, esta se torna estranha a ele.

Seligmann-Silva (1994) estudou o processo saúde/doença mental no trabalho, e destaca o sofrimento decorrente da estrutura organizacional que obedece a lógica do capital:

---

associação é intervir em casos de empresas que apresentam muitas reclamações de maus tratos aos trabalhadores. A associação faz uma visita à empresa e pode até acionar o Ministério Público.

as atividades repetitivas e fatigantes conduzem ao entorpecimento e à alienação. Impelidos pela subsistência, os trabalhadores vivenciam o medo de perder o emprego, a auto-repressão, o medo das sanções, que os fazem se esforçarem além dos limites. Dos depoimentos acima, conclui-se que esconder uma doença, ou mesmo um acidente de trabalho, é um modo de permanecer no emprego, haja vista que os trabalhadores são penalizados com a perda do emprego ou a transferência para ocupações inferiores.

Dejours (1992) mostra que o medo está presente em todos os tipos de ocupações profissionais inclusive nas tarefas repetitivas. Nestas existe o medo de não acompanhar o ritmo imposto, e em consequência, perder os prêmios, as bonificações, ser acusado pelos colegas, enfim de “perder o trem”. Essa ansiedade de que raramente se fala, atua em conjunto com a carga física de trabalho e conduz ao esgotamento progressivo e ao desgaste dos trabalhadores.

Segundo a ADVT, a terceirização trouxe como consequência; trabalhadores cada vez mais jovens saindo do mercado de trabalho devido a doenças ocupacionais. Na área do vestuário destacam-se trabalhadores acometidos por LER/DORT e agravos à saúde mental, que se manifestam em forma de depressão e transtorno bipolar. As trabalhadoras que apresentam LER/DORT nos braços relataram com tristeza a necessidade que tiveram de cortar os cabelos bem curtos pelo simples fato de não pode elevar os braços para prender ou pentear-se.

Observamos que nas terceirizadas, com frequência as condições de trabalho são precárias, a luminosidade é ruim, a ventilação insuficiente e as cadeiras são de palhas. As revisoras, passadeiras e encarregadas trabalham 9 horas em pé, na mesma posição, enquanto as costureiras trabalham sentadas no mesmo período. Observamos que os trabalhadores não recebem qualquer orientação em relação à postura e não encontramos qualquer preocupação com os aspectos ergonômicos dos equipamentos.

[...] a minha filha que trabalha comigo, é serviços gerais está cheia de varizes, ela tem dezenove anos, ainda hoje estava me mostrando... Ela trabalha o dia todo em pé. (costureira facção 02)

Esta fala revela a falta de instrução e obrigatoriedade quanto ao uso de equipamento de proteção individual - EPI :

[...] os funcionários têm de usar o protetor auditivo, até porque o barulho você percebeu é grande principalmente porque o maquinário é arcaico, quando ligam os travetes é terrível. A lei existe, a empresa comprou os protetores, mas ninguém foi lá e disse como se usa, ninguém explicou, há muita falta de informação (encarregada facção 02).

Este caso revela que o próprio funcionário toma iniciativa quanto à resolução dos problemas ergonômicos no trabalho:

[...] uma vez que eu trabalhava na máquina fechadeira, eu sentia muita dor aqui no ombro devido a posição, que é uma máquina que a gente fica muito curvada e trabalhando o dia inteiro, é uma máquina que dá muita dor aqui nesse movimento do braço, eu fui no médico e ele disse que era inflamação, meu deu repouso de quinze dias e remédio. Passou um tempo entrou uma mulher que era mais alta que eu, o mecânico estava regulando a máquina dela eu vi e pedi pra regular a minha máquina, foi só aumentar a altura e resolveu o problema (encarregada facção 06).

As condições físicas do ambiente de trabalho, não são adequadas:

(..). No inverno é brabo e no verão também, porque tem pouco ventilador. Quando liga o ventilador vem aquele vento quente que é coisa de louco. No inverno é muito frio porque não tem forro (passadeira facção 06).

Na imagem seguinte, observa-se o ambiente mal iluminado, a fiação de energia elétrica solta com risco de acidentes, cadeiras inadequadas, e as trabalhadoras “guardam” os pertences no espaldar da cadeira.

#### **FOTO 07: Costureiras trabalhando**



Fonte: pesquisa de campo 2007

Em 1995, os trabalhadores faziam ginástica laboral<sup>46</sup>, três vezes ao dia, o que indica claramente que as condições de trabalho, no processo de terceirização foram alteradas com prejuízo para o trabalhador. Também observamos a preocupação com os aspectos ergonômicos dos utensílios. Em 2007 não encontramos quaisquer indícios desses cuidados para com a saúde do trabalhador.

**Foto 08: Trabalhadores fazendo ginástica laboral**



Fonte: Arquivo – Giani Rabelo

**FOTO 09: Trabalhadora na cadeira ergonômica**



Fonte: Arquivo – Giani Rabelo

---

<sup>46</sup> Caso tomemos como parâmetro de saúde a ginástica laboral, nem isso encontramos em 2007.

Nota: observa-se a trabalhadora sentada de maneira correta, a coluna apoiada no espaldar da cadeira e os pés apoiados.

Na empresa como nas facções foi declarado que não há controle para ir ao banheiro, mas a encarregada chama atenção quando percebe “abusos”:

[...] elas abusam, elas se confiam com os patrões, da gente ser amiga, elas vão pra passear, pra matar o tempo, o certo seria ir conforme tem vontade, mas não, elas vão duas, três vezes (encarregada facção 04).

Esse fato demonstra que o trabalhador transgredir as regras do cotidiano para poder enfrentar uma realidade na qual não detém praticamente nenhuma autonomia. Segundo Kuenzer (1995) ao mesmo tempo em que o capital educa o trabalhador para ser explorado, o educa para reagir às formas de disciplinamento.

Com frequência, nos ambientes pesquisados, a tradicional lâmpada sobre a porta do banheiro foi abolida. Essa lâmpada tem a função de indicar, quando acesa, que o banheiro está ocupado, evitando filas. Com poucas pessoas, a encarregada faz o controle de idas ao banheiro, as costureiras observam os postos ocupados para então poder sair “[...] a gente olha se está todo mundo na máquina, então dá pra ir” (costureira 03 empresa).

Antes de acabarem os lotes de peças, é pendurado um cartão vermelho no porta-fios da máquina ou bate-se com a tesoura na máquina ou na banquetta, o aviso sonoro indica que a encarregada deve abastecer a costureira com os lotes de peças. A limpeza das máquinas e do ambiente é realizada pelos próprios trabalhadores, às sextas-feiras, com dez minutos de antecedência do final do expediente.

Nossas entrevistadas declararam que as cadeiras são duras e baixas, por isso a necessidade de colocarem almofadas no assento para regular a altura e no espaldar para ajustar a coluna à cadeira.

No trabalho de campo, a pesquisadora observou que as facções localizam-se em bairros operários, os trabalhadores residem muito próximos ao local, portanto locomovem-se à pé, enquanto os trabalhadores da empresa utilizam o sistema de transporte público. Seligamnn-Silva (1994) lembra que a fadiga pode se agravar quando a distância entre o local da moradia e o local da empresa é extensa, colaborando para esse quadro, a utilização do transporte se este for ruim ou insuficiente.

#### **FOTO 10: Trabalhadora na máquina fechadeira**



Fonte: Pesquisa de campo 2007.

Observa-se a trabalhadora sentada de forma inadequada, não há cadeira ergonômica nem orientação pra sentar adequadamente. A costureira usa almofada no espaldar da cadeira.

Em relação às condições de trabalho nas facções observamos o seguinte:

- Ambiente: - as cadeiras são de palha, instalações elétricas precárias, fiação solta, má iluminação, ruído e poeira, garrafas de água sobre as máquinas, o que pode provocar acidente. Falta ventilação, no verão o calor é excessivo, principalmente porque os motores das máquinas emitem calor, aquecendo o ambiente. O ventilador atrapalha porque embaraça as linhas das máquinas, com exceção da máquina reta ponto-fixo uma agulha, pois é só uma linha na parte superior, as demais máquinas de costura como overlock e galoneira as linhas embaraçam, então a velocidade do ventilador é reduzida, aumentando o calor.

Estamos com quatro ventiladores, mas a gente se incomoda, tipo na máquina de fechar entrepernas incomoda, na galoneira incomoda, porque é muita linha. Na reta não porque é uma só, mas quando é muita linha engata uma na outra daí a gente tem que diminuir a velocidade do ventilador [...] na verdade tem que ser assim porque senão tem que ficar a vida toda colocando linha (costureira 01 empresa)

- Costureiras: a principal doença ocupacional está relacionada à problemas de coluna. Observamos que não há nenhuma orientação quanto à postura adequada para sentar na cadeira;

- Passadeiras: observamos em todas as facções o uso do ferro de passar com 3,5kg em média, o que ocasiona LER. As chefias, indagadas sobre a utilização desse ferro alegaram que quanto mais pesado, o trabalho fica mais bem feito;
- Revisoras: trabalham em pé, praticamente nove horas por dia, a doença ocupacional mais comum são varizes nessas trabalhadoras;
- Enquanto na empresa os trabalhadores possuem assistência de médicos conveniados, os trabalhadores das facções utilizam o sistema público de saúde, ou ainda buscam atendimento particular. Também há Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA na empresa.

Algumas das condições de trabalho praticadas na empresa são:

- Alimentação: é oferecido almoço em amplo refeitório com TV, é descontado um valor simbólico em folha de pagamento. O serviço é terceirizado, e todos os entrevistados declaram satisfeitos com esse benefício.
- Uniforme: os trabalhadores da área produtiva recebem dois aventais, a lavagem é por conta do trabalhador.
- Assistência médica através de convênio.
- Promoção de lazer e integração: atividades como festa junina, amigo oculto, almoço de confraternização no final de ano.
- Possibilidade de aquisição das peças com 20% a 30% de desconto. Em dias agendados pela direção, é colocado à disposição do funcionário as peças *LD* ou fora de estação.
- Maior remuneração salarial.
- Possibilidade de auxílio para qualificação.

Trabalhadores que ficam de atestado médico, quando retornam recebem atribuições diferentes como forma de retaliação, e são os primeiros a serem demitidos.

Quando ocorre acidente de trabalho, como quando uma costureira perfura o dedo, é comum o colega auxiliar ou chamar o mecânico para retirar a agulha com alicate, e não buscarem auxílio médico. Ignoram-se riscos de complicação com pequenos ferimentos:

[...] eu costurei o dedo uma vez [...] travetei a unha e ainda rasgou um pouco, aí deu tipo uma alergia no meu dedo que eu fiquei com o dedo em carne viva, acho que ficou algum farelo da agulha dentro do dedo, a agulha quebrou em dois pedaços, pensei que ia cair o dedo[...] não levaram (ao médico) nem nada.(costureira facção 07)

[...]foi na reta, a agulha entrou no dedo, .aí o mecânico foi lá., ele sabe como tirar [...] ele tira a agulha do dedo [ ..] .não vai no médico porque lá eu vi, eu acompanhei tudo..ninguém



foi ver se precisava de uma injeção de tétano se precisava de qualquer tratamento, foi feito curativo ali mesmo e a pessoa continuou trabalhando com o dedo machucado.

[...]

Ela estava na máquina de fechar e entrou três agulhas no dedo dela [...]e eu vi que ela enrolou um negocio no dedo, .e eu disse o que foi? Daí eu levantei da máquina e disse: deixa eu ver, ficou os três buracos no dedo dela, daí eu peguei o álcool e joguei no dedo dela, e ela continuou trabalhando [...]ela ficou com o dedo dormente o dia inteiro e assim ela ficou[...] se eu não vejo que ela se machucou ninguém faz nada. Ela decerto ficou com medo de falar também (costureira 03 empresa).

Neste aspecto foi observado um sentimento de solidariedade por parte das colegas e não por parte das encarregadas para com seus subordinados, Kuenzer (1995) lembra que esses funcionários fazem a mediação entre o capital e o trabalhador, constituindo-se sua ação em função exclusiva do capital.

A disciplina que o ambiente fabril impõe: não conversar com as colegas, esperar o momento certo para ir ao banheiro, aliada às condições de trabalho: o barulho das máquinas, a má iluminação, prejudica a saúde de tal maneira que a fala de uma das entrevistadas traduz a situação: “o fim da costureira é ficar, cega, surda, muda e com calo na bunda”

As condições de trabalho a que são submetidos os trabalhadores, como resultado da reestruturação produtiva, vem intensificando a rotatividade nesta indústria. Encontramos uma força de trabalho que entra e sai facilmente; neste sentido, a chamada flexibilidade nos arranjos produtivos estende-se aos trabalhadores. Segundo o Sindicato dos Trabalhadores a rotatividade no setor é muito alta. Na tabela seguinte somamos os trabalhadores das facções: 183, com o da empresa 79 e estudamos o tempo de serviço desses trabalhadores:

**TABELA 02: Tempo de serviço**

Menos de 1 ano	93	35,5%
1 a 2 anos	50	19,1%
2 a 3 anos	33	12,6%
3 a 4 anos	17	6,5%
4 a 5 anos	16	6,1%
5 a 6 anos	13	5,0%
6 a 7 anos	6	2,3%
7 a 8 anos	9	3,4%
8 a 9 anos	5	1,9%
9 a 10 anos	2	0,8%
Mais de 10 anos	18	6,9%
Total	262	100%

Fonte: Pesquisa de campo 2007.

Observa-se que 35,5% dos trabalhadores possuem menos de um ano de serviço; 19,1% possuem entre um a dois anos. Na tabela seguinte comparamos o tempo de serviço dos trabalhadores das facções e da empresa:

**TABELA 03: Tempo de serviço: empresa e facções**

	empresa		facções	
Menos de 1 ano	13	16%	80	43%
1 a 2 anos	27	36%	23	13%
2 a 3 anos	10	13%	23	13%
3 a 4 anos	3	4%	14	8%
4 a 5 anos	8	10%	8	4%
5 a 6 anos	3	4%	10	5%
6 a 7 anos	0	0%	6	3%
7 a 8 ano	0	0%	9	5%
8 a 9 anos	1	1%	4	2%
9 a 10 anos	1	1%	1	1%
Mais de 10 anos	13	16%	5	3%
Total	79	100%	183	100%

Fonte: Pesquisa de campo 2007.

Observa-se que nas facções 43% dos trabalhadores possuem menos de um ano de serviço, enquanto na empresa esse índice é de 16%. Esses dados convergem com a análise da literatura encontrada (DRUCK 1999, CARDOSO 2004, MARCELINO 2004) de que a terceirização tem ampliado a rotatividade no emprego, contribuindo para a fragilização das relações de trabalho. No aspecto da qualificação, maior tempo no emprego indica um processo de aquisição de conhecimentos tácitos desenvolvidos no exercício do trabalho. Lembramos que o setor vestuarista foi um dos mais atingidos pela reestruturação econômica global, o que provocou intensa crise e refletiu nas mudanças aqui destacadas, como a terceirização.

Na tabela seguinte comparamos o tempo de serviço dentro das facções: entre as costureiras e o pessoal de apoio à costura:

**TABELA 04: Tempo de serviço: facções**

	Costureira		Serviço de apoio à costura	
Menos de 1 ano	41	37%	39	54%
1 a 2 anos	17	15%	6	8%
2 a 3 anos	16	14%	7	10%
3 a 4 anos	9	8%	5	7%
4 a 5 anos	6	5%	2	3%
5 a 6 anos	6	5%	4	6%
6 a 7 anos	5	5%	1	1%
7 a 8 ano	3	3%	6	8%
8 a 9 anos	2	2%	2	3%
9 a 10 anos	1	1%	0	0%
Mais de 10 anos	5	5%	0	0%
Total	111	100%	72	100%

Fonte: Pesquisa de campo 2007.

Os dois quadros acima evidenciam pouca estabilidade no emprego. A rotatividade é maior com o pessoal mais jovem, uma vez que atuam nos serviços de apoio à costura, conforme salientado nos itens anteriores. 54% possuem menos de 1 ano de serviço, enquanto as costureiras que possuem menos de um ano representam 37% da amostra. O sindicato não possui dados acerca da rotatividade, mas informou que é um índice elevado devido às condições de trabalho e aos baixos salários. Informou ainda que são realizadas em média 12 rescisões de contrato por dia<sup>47</sup>, o que indica uma excessiva mobilidade em busca de melhores condições: “o pessoal sai para ver se consegue algo melhor, depois não encontra e acaba voltando”.

O aspecto que ganha destaque nas informações das duas tabelas anteriormente detalhadas, é o índice elevado de trabalhadores com menos de um ano de serviço, o que indica alta rotatividade, o chamado *turnover* nesses ambientes. Ressaltamos que grande parte das facções atua no mercado há cerca de 20 anos, o que invalida a análise de que o pouco tempo de serviço se relaciona com o pouco tempo de existência da facção.

O *turnover* na empresa é menor em virtude desta possuir condições de manter o pessoal mesmo quando diminui o volume de produção, enquanto nas facções o corte de pessoal é uma necessidade devido à falta e/ou pouco capital de giro para enfrentar momentos de crise e a sazonalidade dos pedidos.

Dentre as costureiras entrevistadas, a maioria declarou estar no segundo ou terceiro emprego, enquanto o pessoal de apoio à costura declarou estar no quarto ou quinto emprego. Portanto a instabilidade no emprego é maior entre os trabalhadores com maior grau de escolaridade e mais jovem: entre o pessoal de apoio à costura 35% possuem o ensino médio e 37% estão na faixa etária de 15 a 20 anos.

Encontramos nas terceirizadas e na empresa trabalhadores que retornaram às atividades após determinado período, seja em função do nascimento de um filho ou em função de demissões devido ao período de crise da empresa. Esses fatos demonstram que a saída do trabalhador ocorre, muitas vezes, de forma amistosa e a rotatividade pode ocorrer no mesmo emprego.

### 2.3.1 O salário

Dados do Instituto de Pesquisas Ambientais e Tecnológicas - IPAT, (2006) revelam que, entre os setores industriais, desde 1998 a indústria do vestuário é responsável pela maior

---

<sup>47</sup> Somente no dia 17/12/07 foram realizadas 22 rescisões de contrato.

geração de empregos na região. Apesar disso, o setor do vestuário coloca-se ao lado do de calçados e de madeira e mobiliário, como os setores industriais que apresentam as piores remunerações<sup>48</sup> na região. (TISCOSKI, 2005 p.46)

Entre janeiro e maio de 2006, a média salarial de todos os trabalhadores admitidos na AMREC<sup>49</sup> foi de R\$ 536,64, enquanto no setor do vestuário foi de R\$ 424,10, ou seja a média salarial do vestuário foi 20,97% inferior a média salarial geral da AMREC. (IPAT, 2006, p.18)

Em todas as facções pesquisadas predomina o salário por peça para o faccionista. O salário por peça é uma forma modificada do salário por tempo, é a forma de salário mais adequada ao modo capitalista de produção, serve de meio para prolongar a jornada de trabalho e para rebaixar o salário. (MARX, 1975)

Na empresa a remuneração é fixa e acima daquela estabelecida pelo sindicato da categoria. Os salários são diferenciados e sigilosos, não havendo remuneração por produtividade, mas existem metas de produção a serem cumpridas pela equipe. O setor de costura tem por meta a produção de diária de 100 peças, em 8 costureiras. Foi nos revelado que a empresa possui um sistema opcional de “caixinha”, neste sistema o funcionário autoriza a descontar um valor mensal na folha de pagamento, esse valor funciona como uma espécie de poupança para quando o funcionário sair da empresa, ou quando precisar de dinheiro. A empresa não possui Plano de Cargos e Salários.

Com o processo de terceirização, segundo o Sindicato dos Trabalhadores, vem ocorrendo uma pressão do Sindicato Patronal para a implantação de pisos salariais diferenciados, sendo um para empresa regular e outro para empresa faccionista, reivindicando menor salário nesta última. O Sindicato dos Trabalhadores vem se posicionando contra esta reivindicação por compreender que se trata do mesmo trabalho, o que não justifica um salário menor. Segundo o mesmo sindicato, muitas etiquetas estão migrando para o norte do Paraná, onde o salário de costureira equivale ao salário mínimo. Marcelino (2004) lembra que: como só é possível extrair mais-valia de trabalho vivo, rebaixar salários por meio da terceirização de atividades é uma forma de exploração renovada dentro do capitalismo. (p.30)

Em nossa pesquisa encontramos os menores salários nas facções. Em algumas facções as costureiras recebem um prêmio de vinte reais, se não faltarem nenhum dia e nem chegarem atrasadas, em outros casos há prêmio por produção para as costureiras que operam número maior de máquinas:

---

<sup>48</sup> Ver “Salário do Vestuário maio 2007”, em anexo.

[...] para quem faz mais coisas, assim quem entende de mais máquinas, ela paga mais (costureira facção 01).

Em nenhum ambiente pesquisado encontramos o Plano de Cargos e Salários, sem esse plano a remuneração fica arbitrária, o que abre espaço para uma remuneração variável e sigilosa. Kuenzer (1995) lembra que “o sigilo sobre os salários apresenta-se como ferramenta estratégica de desmobilização dos coletivos de trabalho, pois afirma a ética individualista do esforço justificado pela meritocracia”. Nestas condições, o trabalhador fica com medo de falar, insatisfeito, mas submisso, ou pede demissão.

Eu acho que ninguém sabe o tanto, cada uma vai lá recebe o seu pagamento, ninguém sabe o que uma ganha e a outra ganha (passadeira facção 06).

É tudo o mesmo salário, mas nós conversamos e às vezes não bate [..] todo mundo tem de ganhar igual e não é [...] a gente fica meio assim de falar [...] dá medo (costureira facção 05).

As costureiras entrevistadas percebem que não tiveram retribuição salarial por operar mais máquinas. Nesta questão ressaltamos que as conseqüências da reestruturação produtiva para a classe trabalhadora têm sido perversas e vem atingido com maior intensidade o trabalho feminino. O quadro seguinte retrata as perdas salariais que as costureiras vêm acumulando:

#### **QUADRO 04: Perdas salariais das costureiras**

ANO	Remuneração mensal (em salários mínimos)
1990	3.5
1992	2.96
1995	1.9
2007	1.43

Fonte: Pesquisa de campo 2007.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos - DIEESE aponta que num momento de baixa inflação, como o atual, a percepção de perdas salariais tornam-se menores, reduzindo conseqüentemente o poder mobilizador dos trabalhadores<sup>50</sup>. Com freqüência as entrevistadas relataram que “o salário rendia mais”. Essa entrevistada ao ser indagada sobre os salários de quando iniciou na função, revelou:

<sup>50</sup> Ainda segundo a mesma instituição, o valor do salário mínimo necessário, seria de R\$ 1.881,00 em março de 2008, sendo que o mesmo é de R\$ 415,00.

Eu entrei em 90, a gente sentia que ganhava um pouco mais, mas pelo que a gente faz hoje a gente deveria ganhar mais [...] a gente não sentia que ganhava pouco [...] hoje a gente sente que o salário não está dando, não é que ele (o empregador) não pague o salário justo[...] o salário rendia mais, cada ano que passa vai desvalorizando (bordadeira).

Encontramos uma costureira que trabalhou cerca de 10 anos na empresa Ômega, setor de camisaria, indagada sobre os ganhos salariais do emprego anterior, comentou:

[...] lembro que quando eu trabalhava na Ômega eu ganhava quase igual meu ex-marido, que era mineiro eu sei que naquela época dava bastante, hoje muita gente comenta que ganha mais lá [...] (Costureira facção 02).

O quadro seguinte revela a remuneração praticada na empresa e nas facções.

#### **QUADRO 05 – Principais funções com seus referidos salários**

Função	Remuneração mensal (em salários mínimos)	
	Facções	Empresa
Encarregada	2,1	2,8
Costureira	1,43	1,92
Passadeira	1,43	1,44
Revisora	1,11	1,44
Serviços Gerais	1	1,44

Fonte: Pesquisa de campo 2007.

Nota: Esses dados emergiram das entrevistas. Na empresa, as entrevistadas declararam receber “prêmios” pelo cuidado com máquinas e equipamentos, é um item que aparece especificado na folha de pagamento.

As relações empregatícias em 9 facções estão asseguradas pelo registro com carteira de trabalho e salário mensal fixo estabelecido pelo sindicato. Em uma delas o salário é quinzenal, há registro em carteira de trabalho, mas as trabalhadoras assim que são admitidas, são informadas que se trata de uma cooperativa<sup>51</sup>. Essas trabalhadoras não têm direito a férias, e o salário está relacionado diretamente à produtividade. Esse fato demonstra que a flexibilidade nas relações trabalhistas traz invariavelmente prejuízos para o trabalhador.

É que ali nós trabalhamos como cooperativa, é por produção, quanto mais a gente produz mais ganhamos no pagamento, não é um salário fixo, por isso que cobramos mais das costureiras, porque a maioria das facções é salário fixo, só que a gente é fichada e tudo, temos os direitos iguais (encarregada facção 07).

<sup>51</sup> Pagotto (2003) analisa o cooperativismo no contexto da reestruturação produtiva capitalista, em específico, o cooperativismo das costureiras em Santo André – SP, e destaca duas vertentes ambíguas: o cooperativismo articulado a práticas que, carregadas de, maior ou menor, utopismo voltam para aperfeiçoar o capitalismo, a outra vertente se constitui como instrumento de resistência e de luta, criado e organizado por trabalhadores. A autora ressalta ainda que, diversas experiências históricas têm articulado aspectos dessas duas vertentes, com predominância em certos momentos, da primeira ou da segunda. O caso aqui destacado, associa-se à primeira vertente.

[...] às vezes a gente tira bem mais, às vezes que falta serviço dá menos que o salário de costureira, mas tem vezes que passa. Em janeiro a gente não sabe [...] (costureira facção 07).

Na empresa, a remuneração praticada é acima da média, inclui no salário itens como a responsabilidade por equipamentos e materiais, nas palavras dos entrevistados “o cuidado com as máquinas”, e a assiduidade. A remuneração indireta mediante benefícios, nos lembra Kuenzer (1995) faz parte do pacto social estabelecido pela empresa, a qual espera em troca um comportamento que se enquadre nos padrões de exigência: colaboração, produtividade e qualidade, exercendo desta forma a dimensão política e educativa nas relações de produção.

## 2.5 A jornada de trabalho

Na empresa o horário é das sete horas às 17h 30min, com intervalo de uma hora e 12min para o almoço que é oferecido no ambiente fabril, num amplo refeitório. O controle de entrada e saída é feito pelo próprio trabalhador que digita uma senha no computador ao entrar e sair. As horas extras, geralmente são feitas aos sábados, das sete às 12horas.

Nas facções muitas costureiras ao encerrar o expediente de nove horas<sup>52</sup> de trabalho diário, continuam com a atividade de costura no ambiente doméstico, em garagens improvisadas, trabalhando mais três ou quatro horas, e nos finais de semana. É comum a busca por outra fonte de renda. Encontramos costureiras que trabalham aos finais de semana em salão de beleza ou em facção doméstica. Não observamos entusiasmo com a remuneração advinda das horas-extras, há uma desmotivação causada pelos baixos salários:

[...] eu evito hora extra, porque não compensa para ela (proprietária) e nem pra gente que trabalha direto, o que a gente quer é descansar no sábado. (revisora facção 01)

Quanto à jornada de trabalho, encontramos com unanimidade o mesmo horário em todas as facções, entrada às 7horas, saída pra o almoço ao meio-dia, entrada às 13horas e saída às 17horas. Esta entrevistada compreende que não há respeito ao cumprimento da jornada e atribui ao sindicato à responsabilidade:

Trabalhamos das sete ao meio-dia, e da uma às cinco, de segunda e sexta. Fazemos 45 horas semanais, por lei são 44, foi aprovado uma lei que as empresas têm de respeitar às 44 horas semanais, uma hora a mais por semana seria hora extra, mas o

---

<sup>52</sup> Segundo a CLT, Art. 71, § 1º, a jornada normal é de 8 horas diárias normais e 44 semanais, as horas ultrapassadas serão consideradas horas extraordinárias com acréscimo de 50% superior à hora normal. Nas jornadas de 4 a 6 h, o descanso é de 15 minutos.

nosso sindicato não repassou nada, quem sabe finge que não sabe, são 4 horas mensais que estamos perdendo. (encarregada facção 02)

Segundo o sindicato dos Trabalhadores, o horário de intervalo é de doze minutos, o que somado nos dias da semana completam uma hora, porém com maior frequência nas facções os funcionários declararam que o intervalo é de dez minutos. Rabelo (1995) aponta o horário do intervalo como conquista do sindicato, compreendemos que não se trata de conquista, uma vez que o trabalhador tem sua jornada ampliada para compensar esse intervalo.

Enquanto o funcionário exerce jornada regulamentada, o faccionista, pressionado pelos prazos amplia a própria jornada. Também é comum permanecerem no ambiente de trabalho para realização de tarefas como a revisão das peças e organizar o trabalho para o dia seguinte.

[...] eu trabalho até as dez da noite, levanto às cinco e meia, faço o café pras funcionárias, tomo café, aí desço e pego às sete [...] enquanto tem coisa pra fazer eu fico. (faccionista 01).

As costureiras ao chegarem em sua casa arcam com toda a responsabilidade do trabalho doméstico e cuidado com os filhos, de modo que também têm a jornada ampliada.

Encontramos facções que adotam o tradicional livro-ponto para o controle da entrada e saída dos funcionários e também facções em que esse processo é informatizado, o trabalhador passa o *mouse* óptico sobre o próprio crachá de identificação.

Direitos trabalhistas como férias de trinta dias, raramente ocorrem nas terceirizadas, onde as relações de instabilidade afetam mais diretamente os trabalhadores. Na empresa as férias são individuais e praticadas de acordo com a legislação trabalhista.

[...] as férias eu quase nunca tirei, mas é porque é assim tem vez que eu estou meio apertada eu prefiro vender minhas férias, mas é opção minha, aí quando eles também estão apertados [...] (costureira de facção 02).

Em todos os ambientes pesquisados, os trabalhadores ao invés de se ausentarem o dia inteiro do trabalho para resolver problemas de saúde ou dos filhos, são liberados durante o expediente e depois retornam ao trabalho. Na empresa, por estar localizada geograficamente no centro da cidade, é solicitado que os trabalhadores agendem as consultas após o expediente, ou seja, após às 17horas, caso não seja possível são liberados do trabalho e não sofrem perdas salariais pela ausência. Nas facções as chefias alegaram que as ausências para ir ao médico não são descontadas, mas os trabalhadores alegaram que são.



Quanto ao horário de trabalho extra, foi observado uma tentativa de ajustar ao melhor rendimento do trabalhador; com grandes variações nas facções:

- Após o expediente de quase 9 horas, para evitar trabalhar no sábado.
- Aos sábados, pois alegaram que os trabalhadores estão cansados e diminui o rendimento ao prolongar a jornada.
- Semanas com início às cinco horas da manhã, aumentando assim em duas horas a jornada diária de trabalho e em dez a jornada semanal. Essa justificativa pauta-se no argumento de que pela manhã o trabalho rende mais, e diminui no período vespertino devido ao calor.

## 2.4 O recrutamento e seleção

A seleção é um mecanismo importante, na medida em que o seu objetivo é garantir um corpo coletivo capaz de “vestir a camisa da empresa” e produzir segundo os padrões da mesma. (KUENZER, 1995, 71) É por meio da seleção que se escolhe os que independentemente de suas qualificações anteriores, sejam potencialmente educáveis.

O processo de recrutamento na empresa é simples, através de amigos e/ou parentes de funcionários. A gerência não tem procurado agências como o Sistema Nacional de Emprego - SINE, nem anúncios em jornal ou feito uso de placas na porta devido ao grande excedente de força de trabalho no mercado<sup>53</sup>.

O recrutamento, quando ocorre é feito para cargo de nível mais baixo, pois a política de Recursos Humanos da empresa consiste em aproveitar o pessoal “da casa”, aqueles que ocupam o cargo de riscador possuem 20 anos “de casa” e iniciaram na empresa como auxiliares. Portanto, as promoções dependem da existência de vagas de modo que as possibilidades de ascensão são bastante limitadas, uma vez que os cargos existentes o são em número reduzido, e a tendência da empresa é manter a *lean production*.

O processo de seleção praticado pela empresa difere bastante daquele praticado nas facções. Enquanto na empresa, ocorre a indicação pelos trabalhadores ao saberem da possibilidade de uma vaga a algum parente ou conhecido, nas facções se dá pela demonstração prática do “saber fazer”, dentro de uma produtividade e qualidade estabelecida:

[...] escolaridade a gente não olha muito, a gente só tira referência da última empresa que trabalhou, vê a qualidade, vê a produtividade porque na minha área de facção a produtividade conta muito, ela (a trabalhadora) tem de ter uma produção média (faccionista 05).

---

<sup>53</sup> A empresa praticamente não recruta costureiras, pois há apenas 8 postos para esta função.

Eu nem coloco a produtividade em primeiro lugar, eu coloco assim, a seriedade, amor no que faz, dedicação, fazer o melhor, ter capricho, não adianta ela produzir, produzir, e daqui a pouco volta tudo errado, eu gosto de serviço bem feito (encarregada facção 05).

O fato do faccionista preencher um documento solicitado pela pesquisadora, trouxe algumas descobertas. Indagado sobre a diferença no perfil de um funcionário com maior ou menor grau de escolaridade, declarou:

[...] eu não vejo diferença, até me surpreendi na hora que estava coletando esses dados aí...eu não sabia... tem funcionária que não tem o primeiro grau completo e se relaciona, se comunica bem....descobri uma outra formada no segundo grau, ela tem magistério e está na costura.. eu nem sabia disso...(faccionista)

Um requisito que apareceu com bastante frequência e por isso muito valorizado, foi a “vontade de trabalhar”, também Druck (1999) observa que o processo de formação humana que se impõe no contexto da reestruturação produtiva capitalista enfatiza a eficiência e produtividade, e sustenta-se numa ideologia fundamentada em explicações por escolha, vontade, dedicação e competência.

[...] pessoa que tenha vontade de trabalhar, porque tem muita gente que quer emprego, quem quer trabalhar é muito difícil (faccionista 07).

[...] uma boa costureira tem que saber o que está fazendo... tem gente que pega bem, mas tem gente que não pega, você fala, fala...quando a pessoa chega e tem vontade, ela vai fazer (encarregada facção 05).

Quanto ao processo seletivo, este faccionista revela seus procedimentos:

[...] eu faço uma entrevista e analiso inclusive se fuma, pra mim é importante, depois desse crivo ela vai pra um teste prático, se passar nesse teste ela é contratada. Tu viu agora uma amostragem, porque eu não contratei essa menina? Porque eu sei que essa menina não pára em emprego nenhum, aqui é um lugar pequeno, tu conhece todas as pessoas... A gente já tem informação antes mesmo dela saber que a gente sabe tudo isso dela (faccionista 07).

Para a avaliação das qualificações exigidas das costureiras é considerada a experiência anterior, o “saber fazer” enquanto para as revisoras e passadeiras não é necessária nenhuma qualificação, isto significa que a atividade é simples e facilmente aprendida, ocorrendo no próprio posto.

Este faccionista define os perfis de acordo com o posto de trabalho, e revela a preferência por trabalhadores de origem rural<sup>54</sup> para atuar na revisão das peças, enquanto para as costureiras considera importante a escolaridade:

[...] aqui é um serviço que exige muito [...] por exemplo pra tirar fio eu aposto quando a pessoa vem de um serviço mais exigido, tipo assim a pessoa que trabalhou na roça, já foi empregada doméstica e não tem escolaridade pra mim não tem problema, porque eu quero uma pessoa rápida e eficiente. Já na máquina eu procuro avaliar o grau de escolaridade porque é mais fácil você lidar com alguém que tenha um pouco de conhecimento educacional porque tu fala e é compreendido, e ao mesmo tempo que ela fala também tu compreende o que ela diz, muitas vezes há uma dificuldade de comunicação quando está lidando com pessoa com pouco grau de escolaridade, tu fala uma coisa e ela não entende (faccionista 07)

Em seguida nosso interlocutor avalia os critérios que impõe:

[...] só que se tu for pesar grau de escolaridade, não fumante, e outras coisas, tu não vai pegar ninguém, então na triagem tu não pode aprofundar muito[...] até porque a costureira pra ser boa ela está na faixa dos trinta anos, muitas delas não tiveram oportunidade de estudar, muitas estão fazendo supletivo, estão procurando se instruir, mas muitas não têm tempo, têm a dupla jornada, tem filhos, casa [...]. (faccionista 07)

O campo empírico mostrou com muita evidência a preferência por costureiras com maior experiência e por isso mais idade. A paciência, o talento, e o conhecimento foram características associadas à durabilidade dos equipamentos. Esse relato aponta o insucesso de quem não observa essa regra na hora da contratação:

[...] uma vez chegou aqui um cidadão e disse: aqui na fábrica de vocês só tem velha, porque vocês não botam umas gatinhas? Eu disse: olha eu não boto gatinha porque estou indo bem com a minha velhinha [...] dois anos depois o cara quebrou com as gatinhas dele. Por quê? Porque não é pra sentar o pé [...] tem que ter talento aí as máquinas duram [...] (faccionista 09)

[...] No acabamento o que a gente mais precisa é revisora e costureira, com dezesseis anos eu pego pra ensinar, em costura não dá porque tem de ter experiência. (faccionista 03)

Essas trabalhadoras ingressaram no mercado de trabalho muito jovens:

---

<sup>54</sup> Moser (1985) ao estudar a inserção de mulheres da zona rural no processo de trabalho industrial aponta as características especiais dessa força de trabalho; tão necessárias ao capital: a) tradição de trabalho intenso b) forte submissão ao patriarcado reforçada pela religião e pela família. c) são trabalhadoras sem passado de reivindicações. d) frequentemente desejam um trabalho remunerado.

Com 15 anos eu arrumei meu primeiro emprego e foi costurando, minha tia me colocou na máquina já no primeiro dia e começou me ensinar e foi indo.... eu saí de lá já sabia fazer a peça inteira (encarregada facção 05).

Uma das repercussões da reestruturação produtiva sobre os trabalhadores foi o ingresso de uma parcela jovem, no mercado de trabalho. A análise comparativa da faixa etária das trabalhadoras da costura revela o ingresso dessa parcela na atividade de confecção.

Traçamos um quadro comparativo para constatar as mudanças quanto à idade predominante da força de trabalho:

**Tabela 05 - Faixa etária**

	1995		2007	
15 a 20 anos	4	4,4%	37	20,3%
21 a 30 anos	31	34,1%	55	30,1%
31 a 40 anos	31	34,1%	50	27,3%
41 a 50 anos	21	23,1%	30	16,4%
51 a 60 anos	4	4,4%	11	6%
Total	91	100%	183	100%

Fonte: RABELO 1995 e pesquisa de campo 2007.

Em 1995 havia apenas 4,4% de trabalhadoras na faixa etária de 15 a 20 anos, em 2007 esse número sobe para 20,3%. Afunilando a pesquisa, comparamos a faixa etária das costureiras e do pessoal de apoio à costura. Vejamos agora qual é a idade predominante nessas duas funções:

**TABELA 06: Faixa etária - facções**

	Costureira		Serviço de apoio à costura	
		%		%
15 a 20 anos	10	9%	27	37%
21 a 30 anos	30	27%	25	35%
31 a 40 anos	38	34%	12	17%
51 a 50 anos	23	21%	7	10%
51 a 60 anos	10	9%	1	1%
Total	111	100%	72	100%

Fonte: pesquisa de campo 2007.

Observa-se que os trabalhadores mais jovens estão nas funções de apoio à costura - 37%. O maior contingente de costureiras 34% possui entre 31 a 40 anos. Em 1995 o índice é praticamente o mesmo: 34,1% para todos os trabalhadores da costura, em 2007 há um declínio, ou seja, 27% das costureiras estão na faixa etária entre 21 e 30 anos, o que indica que os saberes adquiridos no ambiente de trabalho possuem grande valor para as gerências, a idade aumenta quando se trata de costureiras. A maior idade das costureiras esteve

relacionada à durabilidade dos equipamentos, à paciência e ao “jeitinho”, enquanto outro faccionista relacionou funcionários com mais idade a resistência em aprender: “tem funcionário que quanto mais velho, mais se acomoda, não quer aprender coisas novas”.

Trabalhadores jovens não apresentam resistência em adaptar-se à jornada de 9 horas em pé e na mesma posição, exercendo trabalho repetitivo e fatigante, enquanto as trabalhadoras de mais idade, no caso, as costureiras adquirem relativa autonomia no processo de trabalho:

[...] antigamente quando eu era mais nova então a gente tinha aquele medo de falar, de expor, não sei se é porque eu fiquei mais velha, eu sei, eu já digo se está dando certo se não está [...] (costureira facção 02).

Sennet (2001) observa que o preconceito com a idade, pode ser útil para tornar os mais velhos candidatos fáceis à demissão em caso de enxugamento da força de trabalho. O autor mostra que, enquanto os jovens apresentam um comportamento submisso, os trabalhadores mais velhos costumam falar contra as más decisões e com mais frequência contra os chefes, muitas vezes, mais novos em idade que eles. Essa análise converge com a informação obtida junto ao Sindicato dos Trabalhadores: os sindicalizados são pessoas com mais idade.

As aspirações ao acesso à qualificação formal, declaradas pelas entrevistadas mais jovens, estão relacionadas ao curso superior na área de moda, querem atuar na criação das peças, querem ser estilistas, pois vinculam ao prestígio e maior renda salarial que esses profissionais geralmente têm no mercado. As entrevistadas com maior idade e mais experiência no trabalho não declararam perspectivas de mudanças ou ascensão no trabalho. A extensão da jornada, o cuidado com filhos pequenos e a casa, a falta de universidade pública no sul de Santa Catarina são fatores que tem impossibilitado a continuidade da educação formal de nível superior. Essas trabalhadoras projetam nos filhos o desejo de realização do ensino superior, Seligmann-Silva (1994) aponta as esperanças depositadas no futuro dos filhos como um suporte importante para a manutenção do equilíbrio e da coragem para prosseguir. As entrevistadas na faixa etária de 30-33 anos consideram-se velhas para retomar os estudos “que em certa medida se compreende pelo ingresso antecipado no processo produtivo, que como mostra Marx, suga e exaure o trabalhador apropriando-se de todas as suas forças”.(KUENZER, 1995, 151)

Eu vou me aposentar ali, porque sem estudo onde é que eu vou? Hoje me arrependo [...] desde os doze anos que eu comecei a trabalhar [...] hoje em dia sem estudo a gente não é nada, qualquer empreguinho eles pedem o segundo grau. (encarregada facção 07).

Seligmann-Silva (1994) desenvolveu estudos na área da Saúde Mental do Trabalho, e destaca o trabalho feminino como um dos mais discriminados, desvalorizados e sujeitos à superexploração. A exploração se reflete sobre o corpo feminino deformando-o e conduzindo ao envelhecimento precoce, o que repercute sobre a identidade e a dimensão psíquica. Seus estudos mostram ainda, como a fadiga acumulada da mulher trabalhadora é considerada um “nervosismo feminino” natural e desvinculado das condições de trabalho e da vida em geral.

## **2.5 O emprego na região sul de Santa Catarina**

Na região sul de Santa Catarina, a origem do excedente da força de trabalho feminina, que propiciou a formação das indústrias de confecções, estaria em uma economia voltada para a exploração do carvão, num primeiro momento, em seguida às indústrias cerâmicas. Nestes dois setores da economia predominam a força de trabalho masculina. O emprego na atividade de costura em seus primórdios, representou uma das poucas possibilidades de emprego fora do lar. Filhas e mulheres de mineiros constituíam a força de trabalho dessa indústria.

Por quase um século a indústria carbonífera foi o “carro chefe” da economia sul catarinense, impulsionando o desenvolvimento da metalurgia e outras pequenas atividades urbanas, a indústria cerâmica impulsionou a indústria química e de embalagens. Destacamos que a mineração do carvão representou um fator importante na economia do sul do estado, mas provocou degradação ambiental, comprometendo, até a atualidade os mananciais hídricos da região, além de comprometer a saúde dos trabalhadores que exerciam atividades nos subterrâneos das minas<sup>55</sup>. Atualmente a indústria do vestuário exerce papel de destaque, pois possui efeito de expansão, impulsionando o surgimento das lavanderias, bordados, serigrafias, máquinas e equipamentos, lojas de aviamentos.

É difícil estabelecer estatísticas para o setor devido à participação de empresas informais no ramo. Segundo o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário e Calçados de Criciúma e Região estima-se que chega a 40% a informalidade no setor.

As indústrias de Criciúma e região produzem mensalmente de 800 mil a 1 milhão de peças em denim. O pólo confeccionista do sul de Santa Catarina agrega: Criciúma, Sombrio, e Araranguá, sendo que o eixo de compras localiza-se ao longo da BR 101, e caracteriza a “rota das sacoleiras”, o que fomenta o turismo de compras.

A maior parte da produção do sul de SC escoou no Rio Grande do Sul, e exportação. Há alguns anos o maior mercado consumidor era São Paulo, como informa o Sindicato

---

<sup>55</sup> O acúmulo de partículas de pó nos pulmões provocava a pneumoconiose, os gases inalados nas atividades agravavam doenças como asma e bronquite.

Patronal do Vestuário de Criciúma, onde são produzidas algumas *griffes*: Ellus, Zoomp, Fórum, Walter Rodrigues, Herchovitch. Este tipo de subcontratação é conhecido como *Private Label (PL)* – Etiqueta Privada ou simplesmente chamados *Clientes PL* :

[...] este é o modelo seguido por muitas empresas de sucesso que tem suas competências focalizadas em designer e comercialização, mas não chegam a se envolver em atividades produtivas que são totalmente subcontratadas. A NIKE é o caso mais conhecido, mas entre as empresas de presença mundial pode-se ainda destacar: Liz Clairbone, Donna Karan, Ralfh Laurent, entre outras.(Vanzolini, 2005 p.02)

Os setores que utilizam o denim como matéria-prima quase não sofreram as conseqüência da entrada dos tecidos sintéticos asiáticos importados a partir de 1990.

A situação da Indústria do Vestuário é grave. A China atrapalha porque produz muito barato, e a situação não é só em relação à roupas, eles estão produzindo, pisos, calçados e até a linha de produtos para o surf. Nos perguntamos se o governo vai tomar iniciativa para a situação não piorar e irmos todos à bancarrota. Na China há mais etiquetas brasileiras que chinesas. Não sabemos para onde vamos, estamos tocando, até onde? Uma peça que custava 16, 17 reais, estão comprando por 11. Eles também vão sofrer, a estrutura deles não oferece condições de fazer o que estão fazendo (Sindicato do Vestuário).

A indústria do Vestuário da região sul de Santa Catarina concentra-se em Criciúma. Em sua origem estão os comerciantes que iam até São Paulo para adquirir alimentos, confecção e equipamentos e revender nos armazéns de “secos e molhados”, atendendo a população que trabalhava nas minas de carvão. Depois de 1964, o setor carbonífero começou a declinar, a entrada de máquinas dispensou a força de trabalho feminina que atuava na função de escolhedeiras e diminuiu os empregos masculinos.

Muitos comerciantes começaram a produzir suas marcas para revender em toda região, portanto, as marcas consolidadas têm sua origem no contexto da crise do setor carbonífero. As primeiras facções em Criciúma atendiam etiquetas de São Paulo, Porto Alegre e Blumenau. Um dos fatores que contribuíram para a consolidação da indústria do vestuário na região e merece destaque, são os baixos salários: “a intenção inicial era aproveitar a mão-de-obra feminina disponível, barata e dócil” (GOULARTI, 2001 p.221).

Nossa pesquisa revela um grande número de vagas nos setores de costura e modelagem. Basta circular por Criciúma e adjacências para constatar o grande número de placas expostas na frente das indústrias de confecções, oferecendo vagas. Os números do SINE e a pesquisa (abaixo) realizada pelo IPAT, confirmam essa realidade.

Segundo o IPAT (2006), em pesquisa<sup>56</sup> realizada em 74 empresas de confecção da região, o empresariado revelou que não há força de trabalho qualificada suficiente. Entre os profissionais que estão em falta no mercado destaca-se a costureira, em seguida, modelista.

**TABELA 07: Profissionais em falta**

Profissional em falta	Qt. Cit.	Freq.
Costureira	50	30,12%
Modelista (molde de peças)	20	12,05%
Gerente de produção	17	10,04%
Cortador de matéria prima	15	9,04%
Mecânico de máquinas	13	7,83%
Analista de qualidade do produto	12	7,23%
Técnico em costura (supervisor)	10	6,02%
Eng. De análise de produto e produção	8	4,82%
Gerente de vendas	6	3,61
Programador de CAD	6	3,61%
Técnico em elaboração de custos	2	1,20%
Bordadeira manual	2	1,20%
Técnico em faturamento e expedição	1	0,60%
Estilista	1	0,60%
Passadeira	1	0,60%
Serviços gerais	1	0,60%
Serigrafista	1	0,60%
Total	166	100%

Fonte: IPAT/UNESC, 2006.

Curiosamente as informações seguintes obtidas junto ao SINE, indicam uma regressão das ofertas para a vaga de costureira:

**QUADRO 06: Vagas no SINE**

ANO	2005	2006
Costureira	52	22
Cortador	06	11
Passador	08	13

Fonte: SINE/Criciúma

<sup>56</sup> As 74 empresas pesquisadas correspondem a 30% das empresas do segmento do vestuário da AMREC.



O que estes dados sugerem? Como se trata de pedidos formais sugere uma migração para o trabalho informal, pois os números aumentam para as funções de cortador e passador, funções praticamente inexistentes nas facções.

Mesmo com a procura por costureiras, segundo o SENAI, desde 2005 não há número suficiente de alunos para formar uma turma do curso de Costura Industrial – 20 alunos<sup>57</sup>. Alguns de nossos entrevistados demonstraram certa cobrança para com o SENAI quanto à formação de costureiras. Em 2001, empresários do setor se reuniram e fundaram o Centro de Informações Tecnológicas do Vestuário - CEIVEST, com o objetivo de preencher esta lacuna. Em nossa pesquisa alguns entrevistados revelaram que muitas costureiras procuram o SINE à procura do trabalho de faxina doméstica. Indagados sobre a falta de costureiras no mercado de trabalho da região sul de Santa Catarina, o sindicato ressaltou as condições de trabalho:

Falta costureira porque hoje a meninada vê que ser costureira é pesado, com essa produção que é exagerada, sem poder olhar pro lado, fica ali 9 horas sentado, se você sair pra tomar um copo d'água já perde a produção, então ninguém mais quer ser costureira, tá uma procura muito grande, aqui na parede do sindicato está cheio de pedido<sup>58</sup>, fora o pessoal das fábricas que ligam (Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário).

As costureiras declararam facilidade de encontrar emprego na mesma atividade, algumas afirmaram receber constantemente propostas de trabalho, contudo avaliam como negativo o fato de ficar trocando de emprego: “pedra que rola não cria limo”, disse uma das entrevistadas. Nas dez facções visitadas, havia pelo menos uma vaga.

[...] hoje nós não temos problemas de produto pra trabalhar, hoje o nosso grande problema é mão-de-obra qualificada (faccionista 01)

Esse faccionista denuncia as flutuações do mercado de trabalho:

Confecção é igual pesca, quando tem peixe não tem gente, quando tem gente não tem peixe [...] quando tem bastante serviço a mão-de-obra falta, quando tem excesso de mão-de-obra, o produto falta, então a gente tá sempre na contramão, eu tenho hoje três máquinas paradas por falta de overloquista (faccionista 05).

Indagados se a escolaridade é fator determinante na conquista do emprego, este faccionista revela:

A pessoa que estuda ela sempre entende melhor, ela se comunica melhor [...] muitas vezes elas [aquelas que não passaram pelo ensino formal] tem dificuldade pra entender, claro que a pessoa que não tem estudo ela se destaca pela produção, a minha melhor funcionária hoje tem a terceira série e eu não vou demitir ela porque ela tem a terceira série (faccionista 10).

<sup>57</sup> O baixo prestígio social que envolve a profissão não torna atrativo qualquer investimento em formação nesta área, o que provavelmente tem influenciado na falta de interesse dos jovens.

<sup>58</sup> Neste dia havia vários cartazes que totalizavam 8 vagas para a função de costureira e 2 para modelista.

Quando perguntamos sobre a facilidade de encontrar outro emprego na mesma função, nossos entrevistados, com frequência relacionaram o acesso ao emprego com o grau de escolaridade:

[...] pelo que eu sei fazer seria fácil, mas agora eles estão exigindo o segundo grau. Eu tenho uma amiga que ia pegar numa empresa e a psicóloga falou que a escolaridade dela era muito baixa, ela não conseguiu porque tinha a quarta-série (encarregada facção 05).

Como costureira seria fácil arrumar outro emprego, desde que eles não comecem a pedir estudo, se eles pedirem mais que o primeiro grau eu não tenho (encarregada facção 03).

[...] eu acho difícil por causa do estudo, a gente não tem conhecimento, está complicado [...] se a pessoa não tem um bom segundo grau, um bom curso de computação fica difícil (bordadeira).

Dadas as condições de trabalho precárias e salários baixos, observa-se que o faccionista, desdobra-se na tentativa de manter a funcionária - costureira, é ele quem adquire remédios pelo sistema público de saúde, agenda consultas e faz o transporte desse funcionário, para evitar que o mesmo afaste-se do trabalho; enfim realiza uma série de “benefícios” para segurar esse trabalhador, inclusive age com cautela na mudança de *layout* de sua pequena fábrica:

Se eu trocar uma máquina de lugar, a costureira não vem mais trabalhar (faccionista 10).

Outro depoimento que confirma uma realidade de conflitos:

Por inúmeros motivos e pela alta tributação o empresário não pode aumentar o salário das costureiras, então é um salário baixo, depois existem algumas situações de pico aqui na região, ele contrata, contrata, contrata porque precisa aumentar a produção, quando baixa a venda ele demite. E o salário é baixo, ela também não vai. Porque ela trabalha oito meses e pede para fazer acordo, faz acordo e vai embora. (Coordenadora de Curso do Vestuário – SENAI)

O Sindicato dos trabalhadores atribui a falta de costureiras à falta de qualificação e às condições de trabalho.

No setor do vestuário do SENAI os profissionais mais procurados, são:

#### **QUADRO 07: Vagas SENAI**

---

VAGAS DO SETOR DE ESTÁGIOS –SENAI/CRICIUMA REFERENTE AO MÊS  
AGOSTO/07

---

Modelista Sistema Audaces	6
Cronometrista	5
Estilista	2
Auxiliar de Estilo e Auxiliar de Corte	1
Desenvolvimento de Ficha Técnica Corel Draw	1
Costureira Mosqueadeira	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>

---

Fonte: Pesquisa de campo 2007

Em sua origem o ofício de costura envolvia o conhecimento de medidas do corpo, modelagem e tecido e implicava na confecção de peças sob medida. Muitas de nossas entrevistadas revelaram que suas mães eram costureiras: “*ela só olhava na revista e fazia igual.*” Neste aspecto observamos que juntamente com a fragmentação dos saberes o capital promoveu o não reconhecimento social dessa capacidade de trabalho. Encontramos costureiras nas facções que sabem tirar medidas, fazer a modelagem e costurar toda a peça. Exerciam o ofício em domicílio.

Na pesquisa de Lins (2000, p.155) as empresas declararam que, ensinar o corte e a modelagem equivalem a ensinar “o segredo”. A modelagem é considerada uma ferramenta estratégica na concorrência empresarial, é comum a aquisição de peças em que para “descobrir” a modelagem, desmancham-se as costuras, de modo a decompor a peça e assim “tirar” a modelagem, esse processo pode não corresponder ao efeito desejado ocasionando a desfiguração da peça. A modelagem equivale à planta baixa da roupa.

Essa declaração revela uma visão desprezada em relação aos saberes necessários à formação de um modelista:

[...] nós temos um problema grave que é a parte de modelagem, e os empresários querem que os alunos saiam daqui sabendo modelagem, esquecem que para os alunos saberem modelagem, eles tem de saber desenho, costura, a parte de montagem toda, entender de tecnologia têxtil, entender de recursos humanos [...]Ele precisa de outras coisas agregadas e o empresário acha que não há necessidade desses conhecimentos, desses outros saberes, de modo que fica difícil (Coordenadora Setor do Vestuário SENAI).

Em nossa pesquisa constatamos que os trabalhadores do setor de modelagem desenvolveram tacitamente sua qualificação no próprio ambiente de trabalho e possuem maior tempo na empresa (19 anos). Nesse sentido, observa-se que a qualificação tácita tem um peso fundamental para as gerências e para o trabalhador. Para o primeiro porque garante o conhecimento necessário à produção e reprodução do capital, para o segundo porque garante a possibilidade de valorização da sua força de trabalho.

A dificuldade em contratar estilistas que se colocava em 1995, nos dias em curso não existe devido ao curso de Tecnologia em Moda e Estilo implantado pelo SENAI em 2001. Contraditoriamente a empresa ao tornar-se licenciada da empresa detentora da marca, dispensou esses profissionais, ocorrendo um enxugamento na folha de pagamento, não apenas em relação à quantidade de funcionários, mas também no valor da remuneração individual, uma vez que esses profissionais são considerados caros no mercado. Todo esse processo implica em que as instituições no sul de Santa Catarina ofereçam profissionais com qualificação superior à exigida pela empresa e pelas facções, o que força o trabalhador a aceitar remuneração inferior, não correspondente à qualificação.

Michels (2001) analisa o pensamento econômico catarinense e desmistifica o chamado *Modelo Catarinense de Desenvolvimento*, no qual se apregoa que em Santa Catarina não há miséria, e o desenvolvimento ocorreu graças à ação pioneira do empresariado catarinense e do investimento estatal. Aponta que o referido *Modelo Catarinense de Desenvolvimento* tornou-se insustentável no momento que houve a abertura da economia brasileira com maior intensidade a partir dos anos 90. As mercadorias produzidas em Santa Catarina passaram a concorrer com as internacionais. Setores como têxtil-vestuarista passa a concorrer com a produção de outros países, com maiores níveis de produtividade. Apesar de o Estado ser em 1990 o quinto maior produtor de alimentos do Brasil, quase um milhão de catarinenses não obtinham remuneração suficiente para manter-se com as mínimas condições necessárias.

Segundo o sindicato dos Trabalhadores, a terceirização provocou oferta de vagas, mas não há força de trabalho suficiente: “eles ficam esperando alguém vir aqui fazer a rescisão para oferecer a vaga, mas as costureiras quando saem do emprego dizem que preferem ser faxineiras, do que ficar o dia todo na máquina”. Esta fala oferece uma visão da situação dos trabalhadores da costura, em que há abertura de postos, no entanto, a qualidade destes postos não é atraente. Contudo, empresas em que não há reclamações de maus tratos, não têm dificuldade em recrutar força de trabalho.

O estudo de Sorj (2005) anuncia que a reestruturação produtiva afeta positivamente as condições de trabalho; a autora sugere que o consenso prevalecente na sociologia do trabalho do fim dos direitos no trabalho é uma dramatização exagerada da realidade. Nosso estudo indica com muita clareza, o esquema de superexploração da força de trabalho, a precarização das condições e relações de trabalho nas terceirizadas de forma mais intensa.

Para concluir esse capítulo enfatizamos que as péssimas condições de trabalho evidenciadas no campo empírico, não são dadas *a priori* pela natureza, mas são criadas pelas relações sociais capitalistas.

O quadro seguinte apresenta uma síntese das observações de campo, no que se refere ao trabalhador da facção e da empresa:

### **QUADRO 08: Síntese das observações de campo**

<u>Trabalhadores das facções:</u>	<u>Trabalhadores da empresa:</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na totalidade são mulheres, com idade predominantemente entre 25 a 45 anos.</li> <li>• Cumprem dupla jornada de trabalho (o profissional mais o doméstico) Chamou atenção o fato de que a maioria das entrevistadas possui um único ou nenhum filho.</li> <li>• Algumas entrevistadas possuem duas ou três máquinas em casa e, após o expediente na facção, levam a peças e continuam a jornada no ambiente doméstico. Outras trabalham em facções domiciliares de parentes aos finais de semana.</li> <li>• Remuneração com o salário-base fixo, estabelecido pela categoria sindical, porém há “prêmios” de produtividade, o que torna a remuneração variável.</li> <li>• Quanto à educação, 29% possuem menos de 8 anos de escolaridade, 29,5% possuem o ensino médio completo e apenas 0,5 o ensino superior.</li> <li>• A multifuncionalidade ocorre pela operação de várias máquinas de costura.</li> <li>• Cumprem jornada de 45 horas semanais. (9 horas ao dia)</li> <li>• Trabalham em ambiente praticamente sem hierarquias ocupacional (revisora, costureira e passadeira)</li> <li>• Nenhuma política de qualificação ou treinamento.</li> <li>• Maior incidência de doenças ocupacionais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 58 mulheres e 21 homens, com idade predominantemente entre 20 a 40anos. O setor de acabamento conta com pessoal mais jovem (onde ocorre maior rotatividade)</li> <li>• A multifuncionalidade ocorre pelo acúmulo de funções.</li> <li>• Maior grau de escolaridade, predomina o ensino médio 42%, e 14% ensino superior, 13% o ensino superior incompleto e 6% possuem pós-graduação a nível de especialização.</li> <li>• Ambiente com variedade de cargos e funções (hierarquia) o que cria expectativas de ascensão profissional.</li> <li>• Identidade profissional, certo “orgulho” de trabalharem para uma etiqueta de expressão nacional.</li> <li>• Maiores salários se comparados aos pagos nas facções.</li> <li>• As mulheres cumprem dupla jornada de trabalho.</li> <li>• Não há política de qualificação formal, mas a empresa detecta “potencialidades” e auxilia com 30% o valor da mensalidade do curso.</li> <li>• Está em implantação o programa Gaúcho para Qualidade total.</li> </ul>

Fonte: Pesquisa da campo 2007.

No capítulo seguinte abordaremos a qualificação sob os ditames da reestruturação produtiva, comparamos os níveis de escolaridade e traçamos um paralelo das exigências que se impõem para os trabalhadores das terceirizadas e da empresa quanto à qualificação.

## CAPITULO III

### 3 EDUCAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO: MUDANÇAS NO PERFIL DO TRABALHADOR

#### 3.1 A inclusão excludente<sup>59</sup>

Conhecidas as repercussões da terceirização sobre o trabalho nas facções e na empresa, procurar-se-á neste capítulo tecer uma análise comparativa para investigar o que ocorreu com as exigências por educação. Se em 1995, a demanda por educação constituía questão *sine qua non* para a competitividade via introdução de tecnologias e implantação do Programa de Qualidade Total - PQT, como as gerências vêem a educação em 2007? Houve aumento da escolaridade dos trabalhadores? Quais as exigências que se impõe para os trabalhadores “sobreviventes” e terceirizados? Para tentar dar respostas a essas questões comparamos os índices de escolaridade do pessoal da área produtiva, 1995-1997, sendo este último, dos trabalhadores das facções, pois constituem diretamente a força de trabalho predominante. Procuramos apresentar os dados seguindo uma ordem: primeiramente, comparamos com os de Rabelo (1995), no tópico seguinte fechamos o foco: comparamos empresa e facções e por último tecemos comparações entre trabalhadores das facções: costureiras e pessoal de apoio.

A tabela seguinte retrata o que aconteceu em termos de escolaridade num período de doze anos:

**TABELA 08: Grau de escolaridade - 1995 e 2007**

	1995		2007	
Superior	0	0%	01	0,5%
Superior incompleto	0	0%	04	2%
Ensino médio	07	4%	54	29,5%
Ensino Médio incompleto	13	8%	22	12%
Ensino Fundamental	26	15%	49	27%
Ensino Fundamental incompleto	123	71%	53	29%
Sem estudo	4	2%	0	0%
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100%</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Fonte: RABELO, 1995 e pesquisa de campo, 2007.

<sup>59</sup> Expressão utilizada por Acácia Kuenzer e que retrata nossos achados de pesquisa.

Observamos um aumento considerável no acesso ao ensino médio e fundamental. Em 1995 apenas 4% do pessoal da produção possuía o ensino médio, 15% o ensino fundamental e o maior contingente, 71% possuía menos que oito anos de escolaridade. Em 2007, 29,5% possui o ensino médio e 27% o ensino fundamental, todos cursados em escolas públicas. Aqueles que, no momento da pesquisa freqüentam escola, o fazem obrigatoriamente no período noturno. Entrevistamos algumas pessoas da empresa que na época (1995) estavam com o ensino fundamental incompleto e no momento da entrevista declararam ter concluído o ensino médio.

Isso pode-ser evidenciado por Frigotto (1984, p.26), lembrando que a sociedade do capital busca estabelecer um determinado nível de escolarização e um determinado tipo de educação ou treinamento, nível que varia historicamente de acordo com as mudanças dos meios e instrumentos de produção.

Observamos que as repercussões da terceirização são distintas para homens e mulheres. As mulheres tiveram seus empregos precarizados com rebaixamento salarial embora o índice de escolaridade tenha passado de 4% para 29,5%, no ensino médio. Kuenzer (2007) afirma que esse movimento é aparentemente contraditório, mas coeso ao capital, pois se articula dialeticamente aos projetos educacionais que promovem a inclusão excludente<sup>60</sup>, à medida que amplia a oferta de matrículas, aumenta a expansão, diminui a qualidade para aqueles que ocupam e vão ocupar postos precarizados no mundo do trabalho.

Nesse sentido, a educação geral está sendo cada vez mais precária, uma necessidade para aqueles que vão realizar trabalhos precarizados, e cada vez mais científico-tecnológica ou sócio-histórica para aqueles que vão produzir tecnologias ou gerenciar o capital. Na mesma linha de pensamento Frigotto (1984) sublinha que o prolongamento da escolaridade desqualificada constitui-se num mecanismo de gestão do próprio Estado intervencionista, que busca viabilizar a manutenção e o desenvolvimento das relações sociais de produção capitalistas. A desqualificação da escola constitui-se numa das formas de mantê-la marginalizada das decisões que balizam o destino da sociedade; por isso, o autor utiliza a expressão “improdutividade produtiva”, como sendo a escola necessária à manutenção da divisão social do trabalho e, mais amplamente à manutenção da sociedade de classes.

Os dados aqui revelam o controle mais rigoroso do capital sobre o as políticas de inserção dos trabalhadores no mundo do trabalho via educação. Não há barreiras em termos de controle e do acesso ao ensino, mas há barreiras quanto à apropriação do conhecimento científico-tecnológico. Nesse sentido, a distribuição do conhecimento é desigual:

---

<sup>60</sup> As análises desse tópico fundamentam-se nos estudos de Acácia Kuenzer sobre o setor coureiro-calçadista na região do Vale dos Sinos -RS, apresentados na ANPED 2007 em Caxambu-MG sob o título: As relações entre Trabalho e Educação no Regime de Acumulação Flexível: apontamentos para discutir categorias.

[...] as pesquisas que vêm sendo desenvolvidas nessa área mostram que a oferta de oportunidades de sólida educação científico-tecnológica se dá para um número cada vez menor de trabalhadores incluídos, criando estratificação inclusive entre estes. Na verdade, cria-se uma nova casta de profissionais qualificados, a par de um grande contingente de trabalhadores precariamente educados, embora ainda incluídos, porquanto responsáveis por trabalhos também crescentemente precarizados. Completamente fora das possibilidades da produção e do consumo, e em decorrência, do direito à educação e à formação profissional de qualidade, uma grande massa de excluídos cresce a cada dia, como resultado do próprio caráter concentrador do capitalismo, acentuado por esse novo padrão de acumulação (KUENZER, 2001, p.32).

Constatamos, nesta direção, uma reconversão permanente que busca ajustar o trabalhador para que ele possa render mais no trabalho. A fala seguinte revela que os arranjos flexíveis, os quais compõem a terceirização, se alimentam do consumo flexível de competências diferenciadas que se articulam ao longo da rede produtiva<sup>61</sup>.

[...] tu vai trabalhando, de repente aquela ali (costureira) não está se adaptando àquela máquina, tu inverte: ou passa ela pra máquina da frente ou pra máquina de trás pra ver se ela se adapta, até a gente achar o local que ela mais se adapta à produção. Não quer dizer que ela começou naquilo ali, vai terminar naquilo ali, de repente ela prega manga mais rápido do que fecha lateral (faccionista 05).

Indagados quanto à escolaridade, esse empresário afirma que não é fator determinante para os trabalhadores da produção:

[...] no nosso setor a questão da escolaridade é muito relativa, isso vai mais da vontade da pessoa de querer crescer e progredir, então hoje [...] pra mim o estudo não diferencia [...] é mais difícil de lidar com quem não tem estudo, mas a questão da escolaridade não influencia, na produção não é importante à escolaridade [...].a gente quer que estude, mas quando a gente precisa de hora extra meio que complica ali o horário de aula porque eles estudam à noite...na verdade tu já vê a diferença de conversa, de entender o problema, tipo assim a primeira vez que a gente atrasou o décimo terceiro foi agora...eles entendem, os outros não... os peões mesmo não entenderam, pensam que não tem mais nada pra pagar é só eles, essa é a diferença. Eles percebem que a gente está numa situação difícil, eles tentam trazer pra nós solução... Os outros não, só trazem problemas... É escolaridade? Acredito que sim, mas não tanto [...] não dá pra se basear só nisso. (gerente estamparia)

Nessa fala emerge a forma com que o capital realiza os ajustes da força de trabalho à produção: é necessário trabalhadores com e sem estudo formal, o que chama atenção é o caráter ideológico exercido pela escola formal, observa-se que aqueles que passaram pela educação institucionalizada “entendem” os problemas da empresa, na realidade são mais

---

<sup>61</sup> Devo estas observações à Acássia Kuenzer, pelo trabalho apresentado durante a 30ª ANPED, em Caxambu-MG, em 10/07.



cordatos com o atraso do décimo-terceiro salário<sup>62</sup>. Observa-se, ainda, a escola formal como um grande elemento de adestramento da força de trabalho. Sobre o caráter ideológico da educação Mézaros salienta que:

A educação institucionalizada, especialmente nos últimos 150 anos, serviu – no seu todo – ao propósito de não só fornecer os conhecimentos e o pessoal necessário à máquina produtiva em expansão do sistema do capital, como também gerar e transmitir um quadro de valores que *legitima* os interesses dominantes, como se não pudesse haver nenhuma alternativa à gestão da sociedade, seja na forma “internalizada” (isto é, pelos indivíduos devidamente “educados” e aceitos) ou através de uma dominação estrutural e uma subordinação hierárquica e implacavelmente imposta (MÉSZAROS, 2005, p.35).

Outro autor que analisa a educação formal é Braverman (1987) e, na mesma direção, afirma que: “A capacidade de ler, escrever, e efetuar operações aritméticas simples é uma exigência do meio urbano, não precisamente pelas funções, mas também para o consumo, para concordância com as normas da sociedade e obediência à lei” (p.369).

Kuenzer (1995) ao estudar as relações de produção e educação no interior de uma fábrica montadora de automóveis no Paraná, afirma que diante das condições de trabalho oferecidas pela mesma e salários mais elevados que a média praticada por outras empresas, dificilmente os trabalhadores se ajustariam a condições de trabalho e de remuneração inferiores. Nossa investigação indica que no contexto da reestruturação é exercida uma pedagogia eficiente na (con) formação do trabalhador. Desse modo, a forma do capital se relacionar com o trabalho – pela cooptação individualizada, tem provocado a perda do referencial de classe, induzindo a um conformismo frente às exigências da ordem estabelecida. A fragmentação do trabalho e o desemprego estrutural, conseqüências da reestruturação produtiva têm reduzido às possibilidades de resistência da classe trabalhadora.

Essa autora nos lembra que a educação no ambiente fabril ocorre mais no aspecto da disciplina, da formação de valores que efetivamente o desenvolvimento de habilidades técnicas: usar uniforme, bater cartão-ponto, conservar equipamentos, observar o momento propício para poder ir ao banheiro, são comportamentos sociais compatíveis com a condição da classe assalariada de que necessita o capital.

### 3.1.2 A divisão educacional do trabalho

---

<sup>62</sup> Ressaltamos que nesta mesma empresa, observamos as gerências negociando normalmente com clientes, nos mostrando onde ficariam as novas instalações e equipamentos, pois tratava-se de um processo de ampliação dos negócios.

O campo empírico trouxe com muita evidência, uma divisão, a *lean production* implicou na expulsão de um contingente feminino e de baixa escolaridade. Mézaros (2007, p.66) define o capital como “um sistema insuperavelmente contraditório baseado no antagonismo social. É um sistema concorrencial, fundado na dominação estrutural do trabalho pelo capital. Portanto há necessariamente todos os tipos de divisões seccionais<sup>63</sup>.” (2007, p.66).

A empresa contava 243 funcionários, sendo que 70 atuavam na área administrativa e de apoio, 173 atuavam diretamente na produção. Dos 243 funcionários, encontramos 79, houve, portanto, uma redução de 67% no quadro funcional. Perpassava um clima de que a escolaridade seria a garantia de permanência no emprego, portanto a teoria do capital humano se fazia presente. Nesse contexto, Frigotto (1984, p.23) defende a tese de que “a relação que a teoria do capital humano busca estabelecer entre educação e desenvolvimento, educação e renda é efetivamente um truque que mais esconde que revela [...]”. Neste sentido, a relação que fazemos com o caso estudado é que, a demanda por escolaridade, que ocorria em 1995, como condição para adoção de novas tecnologias e implantação da Qualidade Total, no qual perpassava o clima “se todos estudarem, tudo vai ficar bem”, revelou-se um truque para as demissões que estavam em processo; devido à terceirização que a empresa havia iniciado; processo esse, imperativo para sua sobrevivência e regulado pelos mecanismos de recomposição da crise do capital.

Por conseguinte, o aumento do acesso à escola e aos anos de escolaridade não gerou a desejada equidade social, apanágio dessa teoria, ao contrário, o processo de reestruturação produtiva revelou seu caráter ideológico, uma vez que, os trabalhadores tiveram seus empregos precarizados. A promessa de equalização social nessa teoria é impossível de se cumprir, pois não considera ou omite as estruturas geradoras da desigualdade social.

Vejamos na tabela seguinte a desigualdade no grau de escolarização dos trabalhadores:

**Tabela 09: Grau de Escolaridade – empresa e facções**

	Empresa		Facções	
Pós-graduação (especialização)	5	6%	0	0%
Ensino Superior	11	14%	01	0,5%
Ensino Superior incompleto	10	13%	04	2%
Ensino médio	34	42%	54	29,5%
Ensino médio incompleto	0	0%	22	12%
Ensino fundamental	17	22%	49	27%
Ensino fundamental incompleto	02	3%	53	29%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Fonte: pesquisa de campo 2007

<sup>63</sup> Grifo nosso.

Observa-se que na empresa 42% dos funcionários possuem pelo menos o ensino médio, enquanto nas facções esse número cai para 29,5%. Na empresa 20%<sup>64</sup> dos funcionários passaram pelo ensino superior, enquanto nas facções encontramos apenas um funcionário com graduação, sendo que nas entrevistas observou-se com frequência que muitos dos trabalhadores da empresa estão estudando, inclusive porque a empresa contribui com uma porcentagem nas mensalidades; portanto esse dado tende a aumentar mais rapidamente que nas facções.

É possível relacionar a escolaridade média dos trabalhadores com o nível tecnológico da empresa em questão, ou seja: os mais escolarizados estão onde tem mais tecnologia. Observamos que parte dos trabalhadores realizou estudos no ensino médio, após a implantação do PQT em 1995, enquanto nas facções, o nível de escolaridade é mais baixo, 29% possuem menos de 8 anos de escolaridade.

A política de qualificação formal da empresa consiste na concessão de bolsas de estudo. No momento da pesquisa contava 7 funcionários percebendo 30% do valor das mensalidades. Esses funcionários distribuem-se nos cursos de nível médio, graduação e pós-graduação. A gerência procura identificar os trabalhadores interessados e/ou que serão beneficiados pelo curso utilizando como único critério de seleção que o curso seja da área do vestuário ou da área da administração. Observamos que os benefícios recebidos pelos trabalhadores, como o auxílio para as mensalidades nos estudos são percebidos como privilégios, despertando um sentimento de dívida para com a empresa, porém, constatamos que a mesma não se compromete com esse investimento, podendo demitir a qualquer momento esse funcionário. Do lado oposto observamos que o funcionário pode ter pretensões, de apenas “fazer o currículo”, e assim que concluir o curso, pedir demissão a fim de conseguir melhores vantagens quanto à oportunidades de trabalho.

Quando perguntamos se o nível de escolaridade é considerado um requisito importante para a admissão, a resposta surpreendeu, uma vez que na empresa permaneceram os mais escolarizados. “[...] A gente procura mais pela experiência da pessoa”. (gerente de Recursos Humanos)

Esta afirmativa conduz a análise de que o desempenho profissional é mais importante que o grau de escolaridade, a empresa investe em qualificação formal, mas também considera importantes os conhecimentos adquiridos de forma legitimada. Quanto às promoções ressaltamos que à época da pesquisa de Rabelo (1995) as gerências optavam pelos funcionários com maior tempo de serviço, hoje esse critério está aliado ao nível de escolaridade. As gerências afirmam serem visíveis as mudanças de comportamento daqueles

---

<sup>64</sup> Somamos os trabalhadores com curso Superior e aqueles com Pós-graduação.

funcionários com maior grau de escolaridade ou aqueles que estão passando pela escola formal: “é um pessoal mais bem preparado para discutir melhorias para a empresa, colocar idéias, e isso facilita no processo de seleção interna”.

O campo empírico revelou níveis de escolaridade e de experiência do trabalho completamente distintos nas facções. Encontramos uma passadeira em fase final do curso de Administração de empresa e uma encarregada com anos de experiência e apenas o primeiro ano do ensino fundamental. A passadeira, ao contrário do que supunha pretende permanecer no emprego, pois alegou que seria difícil encontrar outro em condições salariais e de trabalho mais satisfatórias.

Todos os entrevistados valorizaram a educação formal como acesso aos melhores postos de trabalho e melhores salários, os mais jovens revelaram planos de voltar a estudar, pois relacionam a escolaridade com a possibilidade de ascensão profissional. Alguns entrevistados alegaram que não teriam promoção no trabalho por falta de estudo:

[...] eu até tenho capacidade, mas não tenho estudo. Quando eu era nova, eu não dava valor, mas agora eu vejo como é importante (costureira facção 06).

Algumas entrevistadas revelaram o desejo de voltar a estudar assim que se aposentarem.

Quando eu me aposentar vou terminar minha faculdade, porque agora não dá pra conciliar tudo; quando eu era solteira, meus pais não incentivavam, eles achavam que mulher tinha de casar, fazer comida e ficar em casa (costureira facção 01).

Constatamos a origem rural de grande parte dos trabalhadores da produção, que mesmo com pouca escolaridade, ultrapassaram o padrão escolar dos pais e os filhos desses trabalhadores estudarão mais que seus progenitores. A vinda para a cidade de Criciúma representou o ingresso no mercado de trabalho industrial e esteve vinculado a um projeto de ascensão social. Por parte das gerências, a preferência por trabalhadores de origem rural, vincula-se ao fato destes estarem longe da tradição de lutas sindicais na agitada Criciúma dos anos 80, aonde, por vezes, chegou a ser citada nos jornais como “a Cuba brasileira”, por conta dos mineiros e suas rebeliões.

Encontramos costureiras com filhas jovens exercendo funções complementares à costura como auxiliar de serviços gerais e revisora, com maior escolaridade que seus pais, porém, percebendo salários inferiores.

Comparamos o grau de escolaridade das costureiras, função ocupada por mulheres com mais experiência e por isso mais idade, e o grau de escolaridade das revisoras, passadeiras e distribuidoras: funções complementares à costura, ocupadas por mulheres mais jovens e consideradas sem experiência.

**TABELA 10: Grau de escolaridade - facções**

	Costureira		Serviços de apoio à costura	
Ensino superior	0	0%	1	1%
Ensino superior incompleto	2	2%	2	3%
Ensino médio	29	26%	25	35%
Ensino médio incompleto	9	8%	13	18%
Ensino fundamental	29	26%	20	28%
Ensino fundamental incompleto	42	38%	11	15%
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>

Fonte: Pesquisa de campo 2007.

Observa-se que 35% do pessoal de apoio à costura possuem o ensino médio, no caso das costureiras esse índice cai para 26%. Entre as costureiras 38% possuem menos de oito anos de escolaridade, enquanto para os trabalhadores de apoio à costura esse índice é de 15%. Portanto, o pessoal de apoio à costura é mais escolarizado, mais jovem, e recebem os menores salários.

### 3.2 Qualificação e tecnologia: algumas considerações:

Em nosso estudo, constatamos que a qualificação vem sofrendo um deslocamento conceitual, migra para o terreno das competências. Esse deslocamento se efetua no Brasil, pela reforma do ensino médio e do nível técnico da educação profissional, desde então a noção de competência tem ordenado as relações de trabalho e as relações educativas. Observamos que a competência colocada enquanto elemento de formação da classe trabalhadora é extremamente sedutora. No discurso oficial ecoa que todos têm que desenvolver suas competências, Frigotto ao prefaciá-la obra de Ramos (2001) afirma: “cada indivíduo terá de agora em diante, então de adquirir um banco ou pacote de competências desejadas pelos homens de negócio no mercado empresarial, permanentemente renováveis, cuja certificação lhe promete empregabilidade”.

Hirata (1994) lembra que, comparada ao conceito de qualificação, a noção de competência é bastante imprecisa, tem origem no discurso empresarial e associa-se à crise da noção de postos de trabalho.

Machado (1996) aponta problemas nas abordagens da qualificação do trabalho. Essa autora critica o conceito de qualificação enquanto atributo de postos de trabalho e hierarquia sem a devida contextualização histórica:

[...] mesmo quando imputadas às pessoas, mas sem se reportar à objetividade das relações sociais em que estas estão inseridas, o conceito de qualificação se priva da concreticidade histórica, tornando-se virtual e descolado da dinâmica de objetivação

dos processos de trabalho e da realidade social. Apreendidas no seu processo constitutivo, a dinâmica da qualificação/desqualificação representa uma fundamental mediação para a compreensão das relações sociais e técnicas, capazes de explicar as circunstâncias pelas quais os indivíduos se tornam habilitados/inabilitados, aptos/inaptos, classificados/desclassificados, dignos/indignos a merecer o reconhecimento social das suas capacidades de trabalho (1996, p.16).

Partimos do pressuposto de que uma maior qualificação das funções e ocupações não significa necessariamente, maior qualificação do indivíduo, uma vez que a qualificação pode ser no sentido atribuído pelo capital.

A literatura sobre qualificação e tecnologias tem afirmado a intensificação do trabalho intelectual em detrimento ao trabalho que exige força muscular. Entretanto, em nossa pesquisa no setor de confecções do vestuário, para a função de riscador foi revelado que para fazer os riscos manuais “*usava-se mais a cabeça hoje o computador faz isso, e bem*”. (*Riscador*) Observa-se que o exposto do riscador refere-se ao encaixe dos moldes para economia de tecido, portanto esse depoimento depõe à favor da análise de que a entrada de tecnologias implica, muitas vezes, em desqualificação do trabalhador. Compreendemos que a tecnologia em si não é qualificante ou desqualificante, ocorre que a relação social na qual está inserida, no caso, a relação capitalista com aumento do controle sobre o processo de trabalho tem implicado neste efeito. A simplificação na organização da produção, cujo núcleo é o cumprimento das instruções de execução de tarefas tem conduzido à análises desse cunho.

Silva (1992) destaca a análise apresentada por Marx nos capítulos XI, XII e XIII do livro I do *Capital* sobre o processo de qualificação/desqualificação da força de trabalho ocorrida nas etapas da cooperação, manufatura e maquinofatura e enfatiza que a origem do processo de desqualificação está na separação entre os componentes intelectuais e manuais do processo de trabalho, grande parte dos autores apoiados nesta fundamentação, afirmam que a decomposição de tarefas no processo produtivo conduz à desqualificação do trabalho, o que por sua vez, desqualifica o trabalhador.

Nesse sentido, tomamos o conceito de qualificação como capacidade de trabalho historicamente determinada. Machado (1996) insiste na necessidade de discutir a qualificação considerando elementos como: a divisão internacional do trabalho, as condições de trabalho e a gerência da força de trabalho. Aponta esses critérios como cruciais no momento em que se objetivam novos métodos de racionalização do aparelho produtivo, que contribuem para acentuar as diferenciações entre os segmentos de trabalhadores.

O trabalho não é legível para as costureiras no sentido de entender o que estão fazendo: se o bolso está sendo aplicado numa calça ou numa jaqueta, dada à quantidade de partes que compõem uma peça e a conseqüente parcelização do trabalho. A questão se complica com a quantidade de recortes, bolsos, bordados, pedrarias, lavagens, estampas, tudo

numa única peça; característica de uma moda que se diz personalizada, mas que tem sua base na excessiva utilização da força de trabalho.

Uma faccionista comentando sobre o trabalho de costura da época das suas avós, que envolvia desde o conhecimento de tecidos, medidas, confecção da modelagem, expõe a fragmentação do trabalho como elemento fundante da desqualificação do trabalhador: “as costureiras de hoje, são “tocadeiras” de máquinas”. As máquinas contêm ícones visuais claros e se destinam, todas, a serem fáceis de usar. Uma pessoa com conhecimento básico dos componentes de uma máquina de costura pode operá-las. Do mesmo modo as operações nas máquinas especiais: botoneira, caseadeira, travete, atuam sobre as bases de conhecimentos e habilidades anteriores.

Os trabalhadores declararam que aprenderam a operar as diferentes máquinas em situações de gargalo<sup>65</sup>, e de forma rápida: “foi questão de meia hora eu aprendi”. Contudo, quando indagamos sobre as mudanças na organização do trabalho declararam que ficou mais difícil, que aumentaram as exigências por qualidade e produtividade.

O processo de risco manual envolvia o trabalho de 6 riscadores, atualmente são 2. Na perspectiva desses “sobreviventes” (riscadores que trabalham no computador), as mudanças foram pra melhor, “porque agora o serviço rende mais”. A introdução do CAD e o enfiado automatizado agilizaram a etapa de pré montagem e representaram significativa economia de tecido. Outro aspecto que contribui para a economia de tecido é o saber tácito do trabalhador, que, na forma interativa resulta em aproveitamento ainda maior. Dutra (2008) realiza estudo comparativo com o encaixe automático e interativo, e revela uma economia de tecido de 20,32%, sobre o processo automático; um índice nada desprezível quando se trata da principal matéria-prima da indústria do vestuário. Esse autor trabalha, há 6 anos, no encaixe de moldes de calças, na mesma empresa. Temos aí a articulação entre trabalho vivo e tecnologia, elementos que atuam em favor dos ganhos de produtividade, ampliando as possibilidades de valorização do capital. Nesta direção, Antunes afirma que, “o saber científico e o saber laborativo mesclam-se mais diretamente no mundo produtivo contemporâneo *sem que o primeiro ‘faça cair por terra’ o segundo*” (1999, p.123).

### **3.3 A qualificação da força de trabalho: exigências para os “sobreviventes” e para terceirizados**

---

<sup>65</sup> Nesse contexto significa empilhamento de peças e atraso e/ou interrupção no fluxo produtivo, seja por falta de funcionário, falta de algum material ou máquinas quebradas ocorrendo ociosidade na etapa seguinte.

Destaca-se o termo “os sobreviventes” para aqueles trabalhadores que conseguiram permanecer no emprego após o processo de demissão em massa dos colegas na empresa Ômega-Alfa; portanto, são os que possuem maior escolaridade e maiores salários se comparados aos trabalhadores das facções.

A pesquisa revelou que as exigências de qualificação que se impõem no chamado modelo “flexível” de produção, tanto na empresa como nas facções intensificaram-se. Houve mudanças no conteúdo do trabalho em ambos os ambientes, com a nítida diferença de que os “sobreviventes” exercem atividades de supervisão e domínio de equipamentos de base micro-eletrônicas, enquanto nas facções a exigência predominante é sobre a operação de vários tipos de máquinas de costura.

As costureiras entrevistadas declararam saber operar vários tipos de máquinas de costura, essa exigência se impõe no modelo de acumulação flexível sobre o trabalhador – que ele seja multifuncional. Indagadas a apontar as diferenças do trabalho de costura de quando começaram na carreira e na atualidade, foram unânimes em classificá-lo como *mais fácil*:

[...] cada um era responsável pelo seu trabalho, era só um serviço básico (costureira 01 empresa).

[...] quando eu comecei há catorze anos atrás eu fazia um serviço só, e trabalhava só na máquina reta. [...] hoje eu trabalho em todas as máquinas: reta, galoneira, overloque, travete (costureira facção 05).

Esta costureira relaciona diretamente as mudanças no trabalho com a conjuntura econômica:

[...] era mais fácil porque não tinha exportação, daí hoje já tem bastante exportação.

As roupas para exportação passam por mais revisões, as medidas são conferidas com fita métrica e/ou gabaritos. O aumento da exigência por qualidade aumenta a tensão entre os trabalhadores, caso uma peça seja reprovada, retorna para a produção e em muitos casos o trabalhador refaz o retrabalho após o expediente.

Enquanto em 1995, predominava a necessidade da costureira fazer bem apenas uma operação, em 2007, observamos que, aumentaram as exigências sobre os saberes dos trabalhadores, na empresa, como nas facções, a exigência em operar várias máquinas se impõe. A educação que ocorre no e pelo trabalho, no contexto da reestruturação produtiva visa à adaptação rápida às inovações e mudanças, sejam elas organizacionais e/ou tecnológicas.



[...] a maioria das costureiras sabe fazer a peça completa, a maioria sabe trabalhar em todas as máquinas, mas aquela que fecha lateral é só lateral, aquela que faz bainha é só bainha, e quando muda a coleção eu mudo as costureiras de lugar e elas vão tranqüilo. (faccionista 04)

Após análise do material coletado, de posse das verbalizações e das demais informações levantadas, no aspecto da formação adequada à produção de mercadorias, convergiram 4 elementos os quais abordamos separadamente: o controle sobre a qualidade, o controle sobre a produtividade, a multifuncionalidade e o trabalho em equipe.

### 3.3.1 O trabalho em equipe

As costureiras com maior tempo de trabalho, ao comparar a atividade de costura nas fábricas (período anterior à terceirização da produção) revelaram que o trabalho *era mais fácil, por que cada um era responsável pelo seu trabalho*, e hoje a equipe é responsável pelo cumprimento das metas de produção.

Coelho (2006) ao estudar os efeitos da globalização sobre os modelos de gestão da produção na indústria do vestuário, afirma que 65% das empresas pesquisadas no setor investem em cursos de capacitação e tecnologia da informação. Em sua pesquisa, as empresas foram indagadas se possuem profissionais capacitados para buscar alternativas de crescimento e vantagem competitiva, ao que 50% responderam “mais ou menos”. Desse estudo destacamos duas necessidades quanto ao perfil desejado do trabalhador pelo empresariado:

- Pessoa que entenda de mercado, moda, *marketing*, *business*, seja comunicativa, tenha espírito de equipe e liderança. (p.77)
- Pessoas com visão de negócio, com iniciativa e senso de equipe.(p.78)

No trabalho produtivo em equipe, não é respeitado o ritmo individual de produção, que é ajustado segundo o trabalhador mais rápido. Inverzini (2005) observa que essa forma de organização do trabalho estimula a concorrência entre os trabalhadores, provoca fortes pressões que levam a internalizar atitudes de autocontrole e facilita a avaliação de cada trabalhador pelos outros. O trabalho em equipe, é ferramenta concebida especificamente para tal finalidade, no entanto, assume formas, aparentemente, democráticas ao sugerir maior participação e autonomia do trabalhador.

A política de participação tem o objetivo de minimizar os efeitos da contradição ente capital e trabalho por um processo de integração econômica e ideológica (KUENZER 1995, p.65). Mézaros lembra que, para o trabalho, como antagonista do capital, a democracia industrial só pode significar submissão:

O sistema do capital é *antagônico* até o mais fundo de seu âmago, por conta da subordinação estrutural hierárquica do trabalho ao capital, que usurpa totalmente – e deve sempre usurpar – o poder de decisão. Esse antagonismo estrutural predomina em todos os lugares, desde os menores “microcosmos” constitutivos até o “macrocosmos” que abarca as mais abrangentes estruturas e relações reprodutivas (MESZAROS, 2007, p.58).

Nesse aspecto observamos que as reuniões são periódicas; e em geral possuem um propósito: “conscientizar” os trabalhadores quanto à qualidade e produtividade. Quando realizadas a partir do mês de agosto, também são para comunicado quanto à necessidade de horas-extras, portanto, e com frequência as entrevistadas associaram as reuniões com reclamações sobre o trabalho, e avaliam como positivo o fato de passar longo tempo sem reuniões.

Esta trabalhadora demonstra consciência de que a forma de gerenciar o trabalho nas facções impede o aproveitamento de uma força adicional de extração de mais-valia: o saber do trabalhador sobre o trabalho.

[...] eu conheço uma empresa em que eles têm uma caixa de sugestões, eles são abertos à mudanças, quando as facções entenderem que este é o caminho eles vão chegar onde essas confecções estão hoje, lá os funcionários sugerem formas de produção, esquemas de layout, eles sugerem companhias de produção: se você colocar o fulano pra me ajudar, o serviço vai andar mais rápido.... quando eles entenderem que o que o funcionário diz é onde tem que mexer, onde tem que investir, eles conseguirão crescer, porque quem está lá no meio produzindo é que tem boas idéias , só precisa destilar [...] Je isso é bem vantajoso. (encarregada facção 02)

Se em 1995, as mulheres eram chamadas a opinar e não se manifestavam, segundo as chefias pela falta de escolaridade, em 2007, essas mulheres são chamadas a opinar, mas percebem que se trata de uma falsa participação, o trabalhador tem pouco ou nenhum poder de decisão, há espaço para discutir, mas não há espaço para intervir.

Na verdade eles só querem fazer o que eles falam e não o que a gente fala, eles faziam reunião, mas no que a gente abriu a boca pra falar a gente viu que é perda de tempo, aquilo nunca é considerado [...] (costureira facção 07)

A imagem abaixo, mostra as mensagens escritas como ferramenta pedagógica na educação do trabalhador que se pretende.

**FOTO 11: O trabalho em equipe**

Fonte: Pesquisa de campo 2007.

Nota: Observa-se que uma trabalhadora encaixa uma parte do botão na máquina e a outra coloca a peça, a primeira apresenta uma atadura no dedo, provavelmente resultado de ferimento, pois este processo de trabalho não é seguro.

### 3.3.2 Controle sobre a qualidade

O campo empírico demonstrou com muita nitidez que em cada etapa da produção há controle de qualidade, portanto, o controle de qualidade se desenvolve por meio de todos os trabalhadores em todos os pontos do processo produtivo, de maneira que os defeitos são corrigidos assim que encontrados evitando o retrabalho. A empresa possui uma equipe que diariamente inspeciona a produção em todas as facções. O controle da qualidade ocorre pela via educacional, no qual os trabalhadores são constantemente “conscientizados” da importância dos produtos bem feitos através de reuniões, e pela via técnica através de planilhas e tabelas onde se registram a quantidade e o tipo de defeitos nas peças, e quem os cometeu.

Sobre as exigências por qualidade, estes entrevistados declararam:

Hoje exige “aquela” qualidade, é uma coisa absurda, uma lapela ou um bolso que ficou meio centímetro fora do lugar, coisa de um pontinho, dois, eles mandam todo o corte de volta e nós temos de desmanchar tudo e colocar no lugar que eles querem.(costureira facção 01)

Todos os dias esse pessoal está aqui pra fazer o controle de qualidade (encarregada de facção 01 sobre a empresa Ômega-Alfa).

Hoje em dia tá tudo muito rigoroso, um simples fio solto dentro da peça dá rejeição, então a peça tem de sair daqui cem por cento [...] no controle eles fazem por amostragem [...] pegam 15 a 20 peças se deu algum problema volta tudo, até um por cento é tolerável (faccionista 05).

[...] a qualidade de todos eles é total, hoje em dia não existe mais produção, produção sem qualidade, eles exigem qualidade em todas as peças. Eles botam inspetores dentro da empresa inspecionando as peças (faccionista 07).

[...] antes podia ter um pouco de defeito que passava, hoje não passa [...] hoje tem de ser mais bem feito [...] dava um probleminha mas tinha uma tolerância e agora não, é cem por cento de qualidade [...] é bem exigido (revisora facção 01).

Indagada sobre os indícios observados quanto à qualidade do trabalho das costureiras, estas encarregadas comentaram:

[...] na forma também com que ela chega na máquina...se ela passar um paninho, der uma limpadinha, se ela arrumou as peças antes de começar a trabalhar é sinal de que ela vai ser organizada, a qualidade do trabalho dela vai ser melhor...se ela presta atenção na sujeira, então as peças dela não vão sujar, se as banquetas tem algum pó, se a máquina está vazando óleo... o jeans não tem problema, mas a microfibras se sujou tem de lavar... . nessa (costureira) eu posso confiar, posso dar uma peça mais delicada pra ela porque ela é mais caprichosa (encarregada facção 02).

[...] eu olho pra pessoa e na forma com que ela arruma o pacote pra começar a produzir você já sabe se ela é caprichosa ou não [...] principalmente na microfibras, se você não arrumar o pacote direitinho vai acabar misturando tamanhos e cores, ao abrir o pacote e separar o tamanho, começando pelo pacote maior, você já sabe se ela é organizada (encarregada facção 06).

A fim de estabelecer um padrão para agilizar o processo de etiquetagem das peças recém saídas do corte, a empresa adotou uma espécie de mural no qual são expostas as operações a serem realizadas.

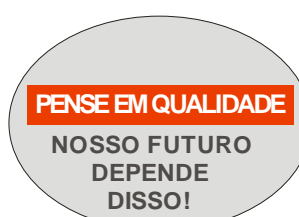
#### FOTO 12 - Instruções de etiquetagem e separação



Fonte: Pesquisa de campo 2007.

As peças que apresentam defeitos sem que seja possível o aproveitamento, como por exemplo, quando a bainha é feita na máquina galoneira eletrônica e ocorre de cortar, a perda é total, então para cada referência ou modelo é cobrado o valor da peça, da facção que cometeu o erro. Nas peças que sujam de óleo das máquinas é passado um produto para retirada. No primeiro caso, mesmo pagando o valor da peça, essa é retida pela empresa. Tal procedimento visa o cuidado de “não queimar a marca”, como comentado anteriormente.

Eles não cobram só o valor do que vão pagar pra gente, eles cobram o valor da peça, no caso o preço de fábrica [...] cada referência ou modelo é um preço, é cobrado o valor da peça (encarregada facção 04)



**FOTO 13 – Trabalhadora revisando peças**



Fonte: Pesquisa de campo 2007.

Nota: A pedagogia da fábrica faz apelos distintos aos valores corporativos: uso da imagem religiosa e a bíblia aberta, abaixo o cartaz, ao lado o quadro de produtividade.

### 3.3.3 Controle sobre a produtividade

A experiência tem demonstrado que os trabalhadores desenvolvem estratégias frente às exigências que se impõem, neste caso – a exigência por produtividade, pois percebem que quanto mais produzem, mais aumentam as metas de produção, essas depoentes declaram:

[...] se hoje tu faz 700 peças, amanhã eles querem 800, depois se tu fez 800 eles querem mais ainda e vai indo assim (costureira facção 07).

[...] a gente marcava a produção de meia em meia hora, mas a minha produção é melhor quando eu não tenho a preocupação de ficar contando [...] eu passava da meta um monte mas eu marcava só o que ela pedia, porque em nosso setor quando a gente conseguia a meta acima do que eles pediam, na próxima semana já não era mais aquela meta (costureira 03 empresa).

Essa fala revela que a forma de enfrentamento que o trabalhador desenvolve ensina ao capital, novas estratégias de dominação, e vice-versa, haja vista que a cronometragem<sup>66</sup> foi completamente abolida em todos os ambientes pesquisados.

[...] a cronometragem eu acho que é uma pressão psicológica, força muito a cabeça das costureiras, se elas se concentrarem na produção e no relógio ela vai perder tempo, não vai dar certo, eu prefiro estimular a produção [...], por exemplo, hoje e a gente vai fazer seiscentas peças, daí elas se concentram [...] se entrar uma peça mais complicada a gente abaixa [...].daí elas não se concentram no relógio, e sim na produção (faccionista 05).

[...] teve um tempo que a própria costureira marcava a produção, mas eu vi que elas perdiam muito tempo marcando e se preocupando em quantas peças, quantas referências. (encarregada facção 04).

A tarefa da costureira com a cronometragem consiste em: fazer, contar e ainda anotar a produção. A nova forma de organização do trabalho assume um controle sofisticado sobre a produtividade ao retirar do âmbito individual – o trabalhador podia registrar a quantidade de peças, para o âmbito da coletividade – estabelecendo as metas para o grupo ou ainda a competição entre os grupos, esse fato indica que as gerências adotaram outras técnicas de controle sobre a produtividade, como o trabalho em grupo, já citado.

Esse depoimento revela que, apesar de todo o aparato que envolve o controle sobre o trabalho, este nunca é pleno:

[...] era muito problema, subia corte errado, dava tudo errado daí cobravam da gente porque não dava produção, aí tu vens embora com a cabeça deste tamanho, porque não tem condições [...] diferença de cor, de tamanho, e tudo tinha sido revisado e subia com falhas, com estria na peça [...] tem corte que tem que desmanchar tudo pra começar tudo de novo porque tem que trocar, repor a peça [...] uma loucura [...] (costureira 03 empresa).

---

<sup>66</sup> A cronometragem faz parte dos ensinamentos de gerência científica do trabalho, instituído por Frederick Winslow Taylor, em 1911, como base no estudo de tempos e movimentos necessários à execução de uma tarefa, com a cronometragem, definiu-se o tempo padrão, por exemplo para a costura de uma calça básica o tempo considerado padrão é de 22 minutos, calça *fashion*, 30 a 32 minutos, enquanto para uma calça *super fashion* é acima de 32 minutos. Dados fornecidos pelo faccionista 06.

Observamos que os “prêmios” por produtividade, estão atrelados à assiduidade, de forma que se um membro do grupo falta, ninguém recebe, portanto, dificilmente o grupo recebe o “prêmio”. Indagadas sobre a quantidade de vezes que receberam o “prêmio” no período de um ano; com frequência as respostas apontaram para apenas uma ou duas vezes.

[...] se não faltar a gente recebe o prêmio frequência, de trinta reais. (costureira facção 02)

[... ] tem mês que eles dizem que a gente alcança, tem mês que dizem que a gente não alcança [...] se chegar cinco minutos atrasada também não ganha a produtividade (costureira facção 06).

Nesse caso, não é apresentada para o grupo a mensuração da produtividade, não fica esclarecido se as metas foram ou não alcançadas, daí infere-se que a desinformação é proposital, para fins de controle.

A reestruturação produtiva tem por objetivo o aumento da produtividade e fragilização das lutas operárias:

[...] a produção exigida é demais, demais!! Em 1986 eu comecei a trabalhar, éramos 50 pessoas no setor e fazíamos 700 peças, agora somos em 25 pessoas e a produção é de 1.200 peças por dia (costureira facção 02).

Uma das conseqüências da intensificação do trabalho, é o aumento das doenças ocupacionais. As metas de produção exigem mais atenção e concentração do trabalhador, fator que provoca desgaste físico e mental, gerando *stress*. Seligmann-Silva (1994) mostra em suas pesquisas que o ritmo intenso de trabalho, provoca elevação significativa da frequência cardíaca e da pressão arterial aumentando o número de vitima de doenças coronarianas, inclusive de enfarte cardíaco. A autora aborda ainda, os mecanismos de defesa dos trabalhadores para suportar experiências penosas, compelidos pela necessidade de manter o emprego para garantir a subsistência.

Um aspecto que deve ser lembrado é a relação direta da intensidade do ritmo de trabalho com a ocorrência de acidente:

Nas situações em que o trabalho é exigido em ritmo intenso e rápido, há um considerável incremento de ansiedade, pois, principalmente à medida que o cansaço cresce, o próprio trabalhador vai percebendo a dificuldade de dividir sua atenção entre a execução da tarefa e os cuidados para evitar acidente (SELIGMANN\_SILVA, 1994, p.174-175).

A fotografia a seguir mostra o controle visual sobre as metas de produtividade.

**FOTO 14: Quadro de produtividade.**

Fonte: Pesquisa de campo 2007.

### 3.3.4 A multifuncionalidade<sup>67</sup>

Coriat (1994) analisa a origem das práticas toyotistas empregadas no início dos anos 1950 no Japão, e aponta o movimento de des/especialização dos operários profissionais e qualificados para transformá-los em trabalhadores multifuncionais como um movimento de racionalização do trabalho, de aumento da intensidade do trabalho. Desde então, essa forma de racionalização do trabalho estendeu-se pelo mundo, como um dos pilares da reestruturação produtiva, na qual se materializa o capital para se reproduzir.

Esse autor sublinha que o movimento de des/especialização, tem início quando os trabalhadores da Toyota passaram a comandar várias máquinas que foram agrupadas num mesmo lugar, dessa forma, a des/especialização e a intensificação do trabalho ocorrem de maneira simultânea.

A racionalização do trabalho com base no maior rendimento possível do trabalho vivo centra-se não na repetição de tarefas, mas na sua ampliação. “Baseando-se na manipulação ou na observação simultânea de várias máquinas diferentes, esta via permitia, eficazmente, maximizar as taxas de ocupação das ferramentas e dos homens” (CORIAT, 1994, p. 55).

<sup>67</sup> Encontramos as palavras multifuncionalidade e polivalência, ora como sinônimas, ora a segunda como oposto de especialização, entretanto o uso mais recorrente é da segunda na acepção ideológica toyotista, portadora de virtude de recomposição da unidade teoria/prática, criação/execução, pensamento/ação rompidos com o fordismo/taylorismo. Optamos pela primeira por compreender que no âmbito das exigências do e no trabalho ocorre uma adição de tarefas, e não um enriquecimento, como pretende o projeto hegemônico do capital.



Guimarães (1995) lembra que, na multifuncionalidade as tarefas são semelhantes do ponto de vista do conteúdo e da qualificação exigida, de modo que a natureza intrínseca do trabalho não sofre alteração. Com frequência os faccionistas compararam a atividade de costura nas várias máquinas com dirigir “se você dirige um carro vai saber dirigir qualquer tipo de carro”. Na mesma direção, Francisco Teixeira (1998, p.67) afirma que “a nivelção geral das operações permite o deslocamento dos trabalhadores, efetivamente ocupados, de uma máquina para outra em tempo muito breve e sem a necessidade de um adestramento especial<sup>68</sup>”.

Esses argumentos se opõem às teorias que afirmam que a multifuncionalidade, enquanto técnica toyotista, enriquece o saber dos trabalhadores. Também as entrevistadas declararam não terem sido recompensadas por operar mais máquinas, haja vista as perdas salariais e as condições de trabalho. O campo empírico evidenciou o aumento nas tarefas de supervisão e controle do trabalho.

Agências formadoras como o SENAI, nos revelaram que o empresariado busca um trabalhador que faça várias tarefas:

Ele quer um profissional que atue na modelagem, mas se a costureira faltou, vá para máquina, que se o pessoal do PCP faltou também vá para lá, que entenda de vendas, mas agora ele não quer investir nesse funcionário, ele não quer fazer isso (coordenadora do setor do vestuário SENAI).

Após essas breves considerações, passemos ao contexto da multifuncionalidade do campo empírico:

- a) A multifuncionalidade na empresa: Caracteriza-se pelo acúmulo de diferentes ocupações e/ou funções e tarefas:

Pretendo estudar, fazer contabilidade, porque eu trabalho aqui com três funções, contabilidade, administração e PCP, então eu trabalho no meio dessas três [...] então eu optei por contabilidade porque é a que eu preciso me aperfeiçoar mais, preciso aprender mais. (repcionista de mercadorias)

Neste caso a manutenção do emprego associa-se à busca de complementação ou atualização técnico-profissional, ainda que isso não signifique automaticamente garantia de permanência e/ou promoção no emprego.

- b) A multifuncionalidade nas terceirizadas:

Nas terceirizadas a multifuncionalidade está restrita à operação e manutenção de diversos tipos de máquinas de costura, pela rotação das tarefas nessas máquinas. Nas

---

<sup>68</sup> Grifo nosso

entrevistas, porém transpareceu o fato de que, quando essas operações implicam em programação de pontos na máquina de costura eletrônica, as costureiras com frequência não detém esse conhecimento, sendo então necessário chamar a encarregada.

O trabalhador realiza múltiplas atividades, incluindo a manutenção das máquinas e equipamentos:

[...] se a máquina estraga tem que esperar o outro dia [...] ainda bem que a nossa encarregada é bem metida, ela tenta ver o que consegue fazer, igual sexta feira aconteceu isso, a minha máquina costurava um tanto assim e depois ficava sem costurar, aí a gente foi ver que o dente embaixo afrouxou o parafuso e na hora de puxar a peça não costurava, aí a gente começou a mexer, mexer e arrumamos, nós mesmos, a gente tem que aprender (costureira 03 empresa).

[...] eu aprendo vendo com o pessoal que vem fazer a manutenção [...] o técnico vem e arruma aquela válvula, eu já vi ele arrumando, da próxima vez a gente compra a válvula e eu mesmo troco (estampador).

[...] eu limpo ela, (máquina) cuido pra ver se tem óleo ou se não tem, regulo ela pra fazer os tipos de serviço, pra franzir que é outro pé [...] a cada tecido que entra a gente pega com a pinça e limpa lá dentro (costureira facção 02).

Os depoimentos seguintes revelam que os saberes nesses ambientes são construídos e reconstruídos constantemente:

A encarregada ensina, mas a gente na máquina às vezes sabe mais que ela, e a gente vai descobrindo, trabalhando a gente vai descobrindo (costureira facção 01).

[...] O meu pessoal trabalha assim, uma só prega manga, outra fecha só lateral [...] mas se eu precisar tirar essa que prega manga pra fazer lateral, como ela é mais prática na manga, ela vai ser mais lenta pra fechar lateral, mas se precisar ela faz. (faccionista 05).

Segundo a ABRAVEST, cerca de 80% do trabalho produtivo envolve a operação de costura, persistindo a relação 1 máquina = 1 posto de trabalho, porém a reestruturação produtiva rompeu com essa relação. A costureira precisa operar em várias máquinas, de modo que a quantidade de máquinas aumenta e diminui o número de trabalhadores no mesmo ambiente, na empresa, por exemplo, encontramos doze máquinas e oito costureiras. A foto a seguir, retrata o momento que a costureira troca de máquina, na facção 06.

### **FOTO 15 – Multifuncionalidade na facção**



Fonte: Pesquisa de campo 2007.

A multifuncionalidade ampliou as exigências sobre o trabalho e os trabalhadores. Nesta direção, do campo empírico trouxemos uma síntese dessas exigências:

#### Atividades realizadas pelas costureiras:

- ✓ Costura de acordo com as metas de produção;
- ✓ Inspeção visual da costura;
- ✓ Manutenção preventiva ou de rotina;
- ✓ Capacidade de operar máquinas diferentes;
- ✓ Troca de agulha e/ou acessórios;
- ✓ Regulagem da máquina de acordo com o tecido a ser costurado;
- ✓ Higiene do ambiente de trabalho;
- ✓ Participação nas reuniões;
- ✓ Registro de entrada e saída em livro ponto manual ou processo informatizado;

#### Atividades realizadas pelo pessoal de apoio

- ✓ Corte de linhas de acordo com as metas de produção;
- ✓ Distribuição das peças para as costureiras;
- ✓ Inspeção visual da peça;
- ✓ Vinco de bolsos, cintos e revel;
- ✓ Conferência de medidas com fita métrica;
- ✓ Conferências de medidas com gabarito;
- ✓ Higiene do ambiente de trabalho;

- ✓ Participação nas reuniões;
- ✓ Registro de entrada e saída em livro ponto manual ou processo informatizado;

Klein (2002) ao relatar o trabalho nas fábricas de Cavite nas Filipinas afirma que alguns proprietários esperam que os trabalhadores arranquem as ervas daninhas do chão no caminho para o trabalho. Observamos que, para além do cumprimento de variadas tarefas, insere-se uma pedagogia que visa o disciplinamento em favor dos ganhos de produtividade: não conversar, observar o momento certo para ir ao banheiro, respeitar as chefias. Aqueles que ingressam e após um período não se adaptam a essas condições, são vistos como fracos que “correm” do trabalho.

Antes de finalizar este tópico sobre as exigências que se impõem aos trabalhadores “sobreviventes” e terceirizados, cabe retomar a reflexão sobre a tese da polarização das qualificações. Hirata (1994) fundamentada em outros pesquisadores esclarece: segundo essa tese, a modernização tecnológica estaria criando, de um lado, uma massa de trabalhadores desqualificados e, de outro, um pequeno grupo de trabalhadores superqualificados. Essa tese é questionada quando são introduzidas as técnicas toyotistas na produção de mercadorias, exigindo a multifuncionalidade dos operários: operar maior número de máquinas, uma visão de conjunto necessária para julgar, discernir, intervir, resolver problemas, propor soluções.

Desde então, as técnicas toyotistas, são consideradas pelo projeto hegemônico do capital, portadoras da virtude de proporcionar aperfeiçoamento profissional pela requalificação. Contudo, a superação do trabalho fragmentado, rotinizado e embrutecedor, pelo trabalho solidário em equipe, o controle da qualidade e o enriquecimento das tarefas, é uma mentira, como bem mostra Gounet (1999) ao analisar o toyotismo<sup>69</sup>. Nossa pesquisa não foge à essa regra, a força de trabalho é empregada mais intensamente que antes, aumenta a responsabilidade do trabalhador, mas não o remunera proporcionalmente, e obriga-o a correr para todo lado ajudando seus colegas às voltas com diversas funções.

---

<sup>69</sup> Druck (2007) analisa a evolução do toyotismo nas empresas petroquímicas da Bahia. Seus estudos revelam uma consolidação e ampliação de algumas inovações que caracterizam esse modelo, como o “salário flexível”, adoção dos programas de responsabilidade social, programas de qualidade, redução de pessoal e uma radical privatização. Os ganhos de produtividade com toyotismo tiveram um salto de 103% em cinco anos, com uma redução de 33% de empregados, os salários tiveram queda de 22% e os benefícios indiretos 37%. Mais da metade dos trabalhadores das 19 empresas pesquisadas, são trabalhadores terceirizados, ultrapassando assim um limite perigoso sob a ótica da razão social. No aspecto da formação, as empresas preferem contratar ex-empregados estratégia vantajosa, pois utilizam-se da experiência e qualificação daqueles que conhecem bem os processos produtivos.

### 3.4 A qualificação como disputa do capital e do trabalho

Compreendemos a educação como fenômeno dialeticamente determinado e determinante. Para o capital a educação é uma necessidade e um problema; necessidade porque é pela força de trabalho enquanto mercadoria que se extrai a mais-valia; um problema porque o capitalista prescinde dela na medida certa, então é preciso educar o suficiente, não mais que o suficiente para a produção, em doses prudentemente homeopáticas conforme defendia Adam Smith.<sup>70</sup>

Com a qualificação há ganhos tanto para a empresa quanto para o trabalhador. Para a primeira porque o trabalhador torna-se mais versátil, quando ocorre de alguém faltar, este pode substituir sem prejuízo à produção, para o segundo porque a ampliação da qualificação representa ganhos efetivos ao nível do saber sobre o trabalho de tal forma que contraria a lógica do capital de controle do saber. (KUENZER, 1995)

O depoimento seguinte revela “a qualificação como valor estratégico de interesse do capital e do trabalho. Este ávido pelos ganhos de produtividade e qualidade; aquele [...] busca formas de se auto-valorizar no mercado e nas relações de trabalho”. (MACHADO, 1996, p.30)

Tem costureiras que trabalham em outras máquinas e ganham um salário melhor, pelo que a gente ficou sabendo, ali tem uma outra que está encostada, e não tinha ninguém pra trabalhar na fechadeira. Deram um salário bem melhor pra esta que trabalha na fechadeira porque ela fez um teatrinho dizendo que ia sair e não tinha ninguém pra trabalhar na máquina fechadeira [...] teve um dia que a encarregada chamou ela pra cima conversaram e desse dia em diante ela não falou mais de sair, ela ficou quietinha, quietinha [...] e de vez em quando ela dá umas indiretas que só ficou ali porque está ganhando mais (passadeira facção 02).

A multifuncionalidade amplia a possibilidade de o trabalhador inserir-se no mercado de trabalho. Indagada sobre a facilidade de encontrar emprego, esta depoente afirma:

Agora que eu sei trabalhar em várias máquinas é mais fácil ainda. (costureira facção 02)

Para o faccionista, a qualificação da força de trabalho garante a qualidade das peças, o que amplia a possibilidade de conseguir clientes e poder negociar o preço das peças a serem confeccionadas:

[...] o teu poder vem da tua qualidade, se você tem uma qualidade você fica respeitado...reclamações deles conosco nunca aconteceu...graças a Deus nesses anos

---

<sup>70</sup> Adam Smith defendeu a educação na “medida certa” para evitar a degeneração completa do povo em geral oriunda da divisão do trabalho. (MARX, vol. I, 2003 p.418)

todos nós nunca recebemos uma camiseta ou jaqueta ou um blusão do mercado com defeito de produção .(faccionista 09).

Na fala dos empresários apareceu nitidamente uma vinculação direta entre o treinamento e produtividade como mecanismo de produção de mais-valia para o capital, seja em sugestões de melhoria e/ou novas formas de realização do trabalho. Do ponto de vista dos trabalhadores entrevistados apareceu o chamado “fazer currículo”, um propósito de aliar os treinamentos com a experiência fabril, e assim adquirir mais valor sua mercadoria – a força de trabalho.

### 3.5 Fontes do processo de aquisição da qualificação

O direcionamento dessa pesquisa para os processos aquisitivos de qualificação deve-se à constante exigência de re-atualização de conhecimentos que a diversidade do modelo chamado “acumulação flexível” impõe, a produção em lotes menores com maior variedade nas peças. Compreendemos que esse modo de produzir implica em constante mobilidade nos processos de aquisição de conhecimento.

Tomaremos emprestado, de Fartes (2002), o roteiro<sup>71</sup> sobre as múltiplas dimensões da aquisição da qualificação dos trabalhadores. Essa autora apresenta os achados de pesquisa com trabalhadores do setor petroquímico e define a aquisição da qualificação como:

[...] um processo que resulta da inserção individual em distintos contextos sócio-institucionais, os quais podem ser melhor compreendidos quando se analisam as interações que os sujeitos constroem ao longo de sua trajetória de vida, seja nas experiências familiares, seja nas escolares, seja nas profissionais. O peso de tais experiências, todavia, é variável de acordo com a intensidade das mudanças tecnológicas e a modalidade de gestão e organização do trabalho (FARTES, 2002 p.227).

As fontes de aquisição da qualificação, aqui entendidas como: formais, não formais e informais com trabalhadores de duas vertentes: aqueles que estão na empresa, e os que estão nas terceirizadas: facção, bordado, e estamparia.

#### 3.5.1 A aquisição da qualificação formal:

É aquela adquirida nas escolas pertencentes à rede de ensino regular. A formação da força de trabalho da indústria do vestuário na região sul do Brasil, desde 1970, tem sido

---

<sup>71</sup> A aquisição da qualificação formal, não-formal e informal.

realizada predominantemente pelo SENAI<sup>72</sup>. Essa instituição nascida na década de 40 ganhou representatividade no período chamado “milagre econômico”. Em Criciúma é oferecido o curso técnico em confecções desde 1996 e, em 2000 passou a oferecer o curso de Tecnologia em Moda e Estilo, em parceria com a UNESCO, com 40 vagas anuais, neste curso, cerca de 95% dos acadêmicos são do sexo feminino. A UNISUL em Tubarão – SC, oferece o curso de Tecnologia em Moda desde 2001.

Essas instituições registram a cada ano um número crescente na disputa de suas vagas nos cursos de graduação (área do vestuário). Uma hipótese para esse fato estaria na alta absorção do setor, como já foi apontado no início deste trabalho. Só no SENAI-Criciúma<sup>73</sup> cerca de 90% dos graduandos permanecem na empresa após o período de estágio. Segundo relatório do IPAT/UNESCO (2006), desde 1998 a indústria do vestuário é responsável pela maior geração de empregos na região.

As implicações imediatas destes cursos na região sul de SC, segundo o setor de estágios do SENAI-Criciúma, são notáveis – houve uma acentuada ocupação de cargos e funções nas empresas, até então preenchidas por pessoas do sexo masculino, por outro lado há empresas utilizando amplamente a força de trabalho de estagiários.

O campo empírico apontou que a busca pela qualificação formal associa-se à imediata necessidade de inserção no mercado de trabalho:

Como meu pai era mineiro e o curso foi conveniado então eu pude estudar. Eu saí do colégio, três semanas depois fui chamada pra fazer o estágio e lá eu fiquei trabalhando. Eu nunca fiquei sem serviço, o curso abriu as portas, no começo foi uma reivindicação do setor do vestuário, a gente saía do curso e já tinha emprego (encarregada facção 02).

O setor de estágio do SENAI revelou que há empresas que só contratam estagiários para determinadas funções, nestes casos, o aluno é encaminhado à empresa ciente de que não há perspectiva de contratação, por parte do aluno, há o interesse em “pegar experiência.”, em “fazer currículo”.

Com frequência as costureiras entrevistadas alegaram que o estudo formal que tiveram foi suficiente para a atividade que realizam, mas quando indagadas sobre a escolaridade dos filhos, afirmam o desejo de que estudem mais, não querem a mesma profissão para seus

---

<sup>72</sup>A educação profissional no SENAI não se limita a aprendizagem industrial, é cada vez maior a atuação nos serviços de consultoria e prestação de serviços técnicos e tecnológicos.<sup>72</sup> Também destaca-se a formação de microempresários e treinamento gerencial. Seu foco está nas seguintes áreas: segurança, alimentos, mecânica e vestuário.

<sup>73</sup> Informações obtidas junto ao SENAI-Criciúma-SC.

filhos, embora, observamos que muitos deles estejam trabalhando no mesmo local que suas mães, com maior escolaridade e menor salário.

[...] o estudo faz falta, mas não tanto [...] até que eu tenho inteligência, eles me admiram no serviço, porque tem coisa que eles estudaram e não dão jeito e eu que não tenho estudo dou jeito, assim pra contar as peças, se é pra somar uma conta, eu sei o total de peças num instantinho... Eu sei de cabeça (costureira facção 07).

### 3.5.2 A aquisição da qualificação não formal

Compreende cursos e treinamentos organizados e estruturados, porém fora do sistema regular de ensino. Em nossa pesquisa encontramos um único faccionista que investe em cursos de qualificação com apoio da prefeitura, são cursos realizados no período noturno na própria facção.

A empresa Ômega-Alfa ofereceu treinamento técnico para os dois riscadores (sistema investrônica e depois Audaces) no próprio posto. Os demais treinamentos como: Qualidade Total, e 5S<sup>74</sup> estenderam a todos os funcionários durante o expediente. Encontra-se em fase de estudos para futura implantação o Programa Gaúcho Para Qualidade Total.

Observamos que os treinamentos e cursos quando oferecidos pela empresa se estendem a um número maior de funcionários, possuem conteúdo de base comportamental, diferentemente dos trabalhadores que buscam a qualificação formal para poder inserir-se no mercado de trabalho.

Os comportamentos e valores repassados através dos programas de gestão não são percebidos pelos trabalhadores como meios de aquisição de qualificação. Os trabalhadores quando indagados se a empresa havia possibilitado a realização de cursos ou treinamentos, com frequência respondiam negativamente, somente com a explicação por parte da pesquisadora, é que se ouvia “Ah! Sim”. Esse fato demonstra uma compreensão de que a capacitação se dá somente com conteúdo operacional, o que nos leva a interpretar como mecanismo de resistência às intervenções educativas que não representam os interesses dos trabalhadores. Frigotto (1984) lembra que os trabalhadores não atribuem legitimidade a esses cursos porque, além de não alterarem suas relações de trabalho, seus salários, as condições de expropriação, negam o aprendizado que o mesmo constrói no trabalho.

O treinamento para operar a máquina eletrônica, se dá com orientação dos mecânicos e/ou a encarregada do setor no próprio posto. As costureiras revelaram que as máquinas eletrônicas são silenciosas e leves, as máquinas mecânicas exigem mais movimentos e força

---

<sup>74</sup> **SEIRI** (Seleção), **SEITON** (Ordenação), **SEISOH** (Limpeza), **SEIKETSU** Padronização) e **SHITSUKE** (Disciplina).



nas pernas. O serviço de costura envolve várias operações na mesma peça, executada pela mesma costureira, o que exige maior domínio da tecnologia disponível e conhecimento. A aprendizagem nos cursos oferecidos por instituições de educação profissional, não são bem avaliadas por parte das entrevistadas:

[...] na verdade tu aprende é na prática, não é no curso, já vi pessoa que fez curso e chegou na hora não rendeu (costureira 02 empresa).

### 3.5.3 A aquisição da qualificação informal:

Consideramos a relação entre trabalho e educação, uma relação dialética, um processo vivo e dinâmico, ao aprender para fazer o indivíduo aprende fazendo. O local de trabalho se sobressai como instância principal de qualificação, pois no espaço fabril ocorre o ensinar e aprender mútuos entre os trabalhadores, seja observando e imitando a prática do colega ao lado ou por outros processos:

Eu acho mais fácil aprender vendo, eu sempre peço pra sentar na máquina e mostro como se faz. Essa semana teve uma moça que estava na fechadeira e eu sentei e expliquei, ela dizia: tudo que você faz eu vou fazer também, todo jeitinho que você usa eu vou tentar fazer também (encarregada facção 06).

Nesse aspecto emergiu do campo empírico a qualificação de acordo com a divisão sexual do trabalho, os homens declararam a solidariedade dos colegas, enquanto as mulheres ressaltaram o esforço próprio, coragem e dedicação, por isso apresentaram o processo como sendo mais difícil:

[...] tive de aprender na marra porque a menina que trabalhava antes, saiu de um dia pro outro. (costureira facção 01)

Eu tive de me virar sozinha [...] eles só chegam e diz: faz daí a gente tem de saber que o tecido é desse jeito, e não daquele [...] mas é errando que se aprende. (revisora facção 01)

[...] as pessoas são amigas, um ajuda o outro, eles foram me ensinando e eu fui aprendendo. (cortador)

[...] tem bastante colaboração, o pessoal entra na empresa, muita gente não sabe nada... Tem orientação, tem muita gente que entrou e nem sabia o que era uma estamperia e hoje é um profissional. (estampador)

[...] o que eu to aprendendo ali é por minha conta, eu fico olhando e quando tenho oportunidade vou lá e faço. Eu tenho vontade de aprender cada vez mais. A gente tem de ser metida e aprender por conta própria. (costureira facção 02)

[..] foi difícil, eu tive de aprender sozinha a manejar a máquina. O mecânico só falou que a máquina arrematava cortava linha, abaixava e levantava o calcador... Eu não

sabia.... Apanhei umas duas semanas, machuquei os dedos, arrouchou a unha, mas não caiu. (costureira 03)

[...] eu fui de teimosa, nem linha eu sabia colocar, eu chorava [...] e foi insistindo que eu peguei. (costureira facção 07)

[...] eu me dediquei e me esforcei bastante pra chegar até aqui. (costureira facção 06)

Elas aprenderam por si só, o mecânico veio e ensinou os comandos [...] inclusive teve uma que aprendeu a trabalhar na máquina num dia em que a produção estava estrangulada na máquina dela, e ela aprendeu num dia, ela insistiu. [...] (encarregada facção 02)

[...] a gente tem que aprender [...] quando ele (mecânico) vai lá fazer alguma coisa eu coloco o olho, vou lá me abaixo junto um pouco [...]. Pra hora que acontecer ficar mais fácil, eu sou muito observadora em tudo, eu presto muita atenção em tudo [...] depois eu não peço pra ninguém ir comigo. [...] vou lá e tento fazer. (costureira 03 empresa)

As costureiras começaram o aprendizado trabalhando como revisoras ou no serviço doméstico na casa de algum vizinho que possuía confecção, depois de aprender a colocar linha e carregar a bobina e a controlar a máquina, inicia-se costurando retalhos, e posteriormente alguém faz uma demonstração da operação que deve ser repetida. Segundo seus depoimentos explicam a aquisição desse conhecimento pelo seu esforço, vontade de aprender, interesse e dedicação, não responsabilizam alguém em especial pelo ensino do trabalho e apenas quatro entrevistadas o relacionaram com algum curso profissional enfatizando-o como insuficiente para a qualificação profissional embora tenha proporcionado às bases elementares para a aquisição da qualificação que ocorre no espaço fabril.

Muitas vezes, o trabalhador encontra-se em situação tão dramática que enfrenta o mercado de trabalho sem nenhuma preparação:

Devido a minha necessidade eu entrei dizendo que sabia, porque uma costureira que fizesse a peça inteira ganhava mais, entrei na coragem, vi a placa dizendo “precisa-se de costureira que faça a peça inteira”, eu não sabia, mas disse que sabia. Aí tinha peça que eu tinha dificuldade e ela me ensinou, foi lá que eu me aperfeiçoei. (Costureira facção 05)

Quando eu comecei a trabalhar eles perguntaram: você já trabalhou em máquina eletrônica? Eu disse: já, porque senão eles não iam ter coragem de me dar à máquina. Então eu sentei na máquina... Porque ela tem uns quadradinhos dizendo onde tem que arrematar... (costureira empresa Ômega-alfa).

Eles perguntaram se eu trabalhava em uma máquina que corta o punho, ela costura e corta [...] a refiladeira, aí eu disse que já tinha trabalhado, então ela disse: eu vou te colocar ali pra começo [...] eu nunca tinha feito nada [...] fui na coragem. (costureira facção 07)

A estratégia dos trabalhadores para se manterem empregáveis/empregados reside em muitos casos, em iniciativas pessoais, a chamada proatividade, nas quais se sacrifica horários de pausa do trabalho, neste caso o intervalo do almoço, em busca da qualificação:

[...] a gente pede pra encarregada deixar entrar mais cedo, vai lá e tenta fazer. (costureira 01 empresa)

Eu tirava fio e no horário de almoço [...] ia lá e pegava na máquina, eu queria que a supervisora visse a minha força de vontade pra me colocar na máquina, eu tinha muita vontade (costureira facção 01)

[...] eu aprendi sozinha, sempre fui metida em querer aprender as coisas, eu era serviços gerais e ficava olhando como elas colocavam as linhas [...] pedi pra encarregada me deixar pegar na hora do almoço, eu só almoçava e ia lá na máquina, aí comecei a aprender [ ..].(costureira facção 06)

Mesmo aqueles que foram admitidos com maior grau de escolaridade, destacam a aprendizagem que ocorre no espaço fabril:

Eu vim mais com teoria do que com prática, aprendi com todo mundo aqui (gerente industrial)

Sobre a relação em que perpassa o conhecimento mútuo entre os trabalhadores, Fartes (2002) afirma que este:

Reforça a relação educativa, na medida em que, ao ensinar o colega, ao interagir com o outro em situação de trabalho/ensino/aprendizagem, novos conhecimentos são construídos. Tal construção de conhecimentos beneficia não só “quem aprende”, como igualmente aperfeiçoa e desenvolve “quem ensina”, desafiado a mobilizar seu repertório de saberes previamente construídos, atualizando-o neste processo de prática profissional/educacional.

Consideramos o espaço fabril como espaço de conflito, em que as relações de saber e poder se mesclam e reforçam a submissão dos trabalhadores. Com frequência, as encarregadas declararam que as costureiras e pessoal do serviço de apoio à costura acatam ordens, sugestões e orientações sobre a necessidade de correção nas peças e sugestões de mudanças no modo de fazer, desde que estas venham das chefias diretas:

Aceitam de mim. Eu é que tenho que falar, sendo a companheira elas não aceitam [...] (encarregada/ faccionista 10)

Por último, cabe frisar que, as três fontes de qualificação, aqui destacadas, podem atuar simultaneamente e revelam um contexto de aumento das exigências do e no trabalho.

A reestruturação produtiva impõe novos paradigmas de produção, de trabalho e de qualificação. Cartazes nas paredes, como observados nas imagens, com a prescrição das

tarefas, normas e condutas, frases de motivação, são meios de formação da classe trabalhadora, formação direcionada às necessidades do capital.

A produção variada traz exigências laborais mais intensas. Para as costureiras: a constante regulagem das máquinas para tecidos diferentes, troca de linha quanto à cor e espessura, troca de acessórios, conferência de medidas, além da limpeza do ambiente. Desta forma, a qualificação do e no trabalho, incorpora a fabricação do produto, a manutenção das máquinas e inspeção da qualidade, contudo, as práticas aqui observadas contrariam o discurso de que o toyotismo, seria portador da virtude de superação da divisão do trabalho, a divisão se aprofunda simultaneamente à precarização das condições e relações de trabalho.

Observamos que, no chão-de-fábrica as formas de controle como o cronômetro, e a lâmpada sobre a porta do banheiro foram abolidas, contudo estão internalizadas, introjetadas, de maneira análoga o uso de sensores e equipamentos de vídeo exercem um controle sofisticado sobre o trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa de Rabelo (1997) encontrou uma fábrica na qual predominava a organização fordista-taylorista do trabalho, pouco mais de uma década encontramos essa mesma fábrica mesclada por iniciativas do chamado modelo toyotista – a *lean production*, que implicou numa mudança radical na organização do trabalho. Se em 1995 a reestruturação produtiva se configurava com a entrada das tecnologias de base microeletrônica e no Controle de Qualidade, por isso demandava um trabalhador para lidar com as tecnologias, agora se configura fortemente na terceirização; cujas conseqüências são a intensificação e precarização do trabalho. Outro aspecto evidenciado foi o aprofundamento na divisão entre concepção e execução, haja vista que a empresa deixou de produzir sua marca e tornou-se licenciada de uma marca de expressão nacional.

Druck (2007) lembra que a terceirização passa a ocupar lugar central nas mudanças da organização do trabalho, sua generalização revela-se uma estratégia de subordinação ao capital, uma vez que, neste processo, transfere-se o custo de pessoal, a gestão de pessoal e a responsabilidade pela força de trabalho a um terceiro, constituindo-se a principal forma de flexibilização e precarização do trabalho

A comparação empresa/facções evidencia diferentes níveis de precarização. No aspecto da qualificação intensificam-se os requisitos para aqueles que “sobrevieram” ao enxugamento, e também para os que seguiram para as terceirizadas, com o agravante de estes terem as piores condições de trabalho e menores salários. Na empresa como nas facções a exigência pelo trabalhador multifuncional se impõe, seja para a costureira que tem de trabalhar em três ou quatro máquinas e realizar a manutenção preventiva das máquinas, seja para o trabalhador da empresa que exerce tarefa de supervisão e regulação dos processos de produção.

Observamos que nas facções há uma introdução progressiva de máquinas computadorizadas como conseqüência da abertura econômica. Essa tecnologia torna-se acessível aos pequenos faccionistas, contudo não altera a relação de prestadores de serviço

especializado, subordinado a grandes empresas que fornecem os insumos e por isso detém tecnologia “de ponta”.

A reestruturação produtiva provocou aumento de responsabilidade na qualidade do produto, na utilização dos equipamentos e no trabalho integrado, o que demandou um trabalhador com maior nível de escolaridade que na organização fordista/taylorista do trabalho. Neste aspecto o sistema educacional apresenta-se orgânico ao capital ao promover, o que Kuenzer (2007) denomina: inclusão excludente.

Em 1995 a empresa contava 243 funcionários, 173 atuavam diretamente na área produtiva, destes, 71% possuíam menos de 8 anos de escolaridade, ou seja, o ensino fundamental incompleto, enquanto apenas 4% possuíam o ensino médio. Em 2007, de um total de 183 trabalhadores, 29,5 % possuem ensino médio, e 27% o ensino fundamental completo.. Houve, portanto, aumento significativo no índice de escolarizados: de 4% para 29,5% no ensino médio completo.

Saber realizar bem uma operação era o principal critério para admissão, atualmente no caso das costureiras da empresa e das facções, a candidata precisa saber montar uma peça por inteiro, o que inclui saber operar várias máquinas de costura, independente do grau de escolaridade. O maior contingente de trabalhadores está nas facções onde predominam os menores salários, se comparados aos salários dos “sobreviventes”.

No contexto da reestruturação produtiva, as empresas adotam estratégias de valorização da marca e criação de novos produtos, investindo em *marketing* e *design*, aproximando-se do consumidor e distanciando-se da linha de produção, delegando “a tarefa ignóbil”, como diz Klein (2002) a terceiros. Neste sentido, o aumento do número de facções na região, tem permitido a elevação dos níveis de produtividade e conseqüentemente competitividade no mercado nacional e internacional; essas transformações relacionam-se com o fato da mulher poder trabalhar perto de casa.

Por conseguinte, emergiu do campo empírico o fato do faccionista perder costureiras caso surja uma facção próximo à residência desta. Constatou-se que, enquanto os funcionários da empresa residem em bairros distantes e utilizam o sistema de transporte público, os funcionários das facções locomovem-se a pé, desta forma, a mulher, responsável pelas atividades domésticas e o cuidado com os filhos acaba sendo atingida pela terceirização de forma ainda mais perversa, uma vez que as condições de trabalho e salários são piores nas facções, como revelou o campo empírico. Antunes (1999) lembra que a classe trabalhadora sempre foi tanto masculina quanto feminina, porém, com a reestruturação produtiva, há uma tendência expressiva do trabalho feminino, tanto na indústria como no setor de serviços.

Teorias em torno da diminuição numérica da classe operária, não configuram o caso, uma vez que a soma dos trabalhadores nas terceirizadas<sup>75</sup>, ultrapassa o contingente encontrado em 1995. Lembramos que o enxugamento drástico de trabalhadores pela empresa (455 em 1993, para 79 em 2007) não significa a extinção desses trabalhadores, e sim uma transferência para o setor de serviços. Do mesmo modo o estudo de Jinkings (2002), que analisa o processo de terceirização em uma indústria têxtil em Santa Catarina revela que a soma de trabalhadores da empresa e das terceirizadas, resulta no mesmo número que a empresa possuía antes de terceirizar suas atividades. Estes dados corroboram com os estudos de Antunes (1999), Teixeira (1998), Druck (1999) e depõem contra as idéias defensoras do fim da centralidade do trabalho e/ou a substituição do trabalho pela ciência.

Diferentemente da literatura revisada sobre o trabalho nas facções, encontramos o trabalho formalizado, porém precarizado pelas condições e relações de trabalho. Na empresa as condições salariais, de trabalho, a possibilidade de ascensão funcional, a possibilidade de continuidade no estudo regular, são percebidos por uma parcela pequena de trabalhadores.

Mesmo que os apologistas da reestruturação produtiva proclamem benéficas para a humanidade as mudanças do capitalismo em curso, procuramos assim demonstrar que o capitalismo não mudou em sua essência; continua mais viva do que nunca a sua velha lógica, que produz crescentemente a exclusão pela exploração do trabalho (KUENZER 1998). O que muda é o modo de extrair mais-valia, que se apresenta aliado à ciência e tecnologia e novas formas de gestão. Ressaltamos que a ciência e a tecnologia são produtos de relações sociais determinadas, e, no modo de produção capitalista não objetivam livrar o homem do trabalho pesado, mas visam tão somente o lucro. Por isso o engodo se coloca tão aliciante, que, com o avanço científico e tecnológico as mazelas no mundo estariam erradicadas, por conseqüência todos se beneficiariam.

Os resultados da pesquisa não deixam dúvidas de que os mais afetados com a reestruturação nos processos de produção são os trabalhadores. As inovações tecnológicas, organizacionais e comportamentais, têm-se traduzido em incrementos para o aumento impressionantes dos lucros, contudo, “o fator trabalho não tem recebido qualquer vantagem em termos de redistribuição real dos tais incrementos em produtividade” (VASAPOLLO, 2005, p.20)

As mudanças na forma de controle do trabalho expressam-se na forma de gerenciamento do trabalho. Exige-se do trabalhador não só o conhecimento do trabalho que vai executar, mas uma série de requisitos subjetivos e ideológicos. A terceirização como

---

<sup>75</sup> Nas 10 facções pesquisadas, totalizam 183 trabalhadores, porém são 15 facções que prestam serviços para a empresa, há ainda os trabalhadores das bordadeiras, lavanderias e estamparias.

forma de flexibilização do trabalho, acarretou perdas salariais e precarizou as condições e relações de trabalho.

Em 1995, os trabalhadores com idade entre 15 a 20 anos eram de apenas 4,4%, em 2007 esse índice sobe para 20,3%. Pessoas empregadas nos serviços de apoio à costura representam 37% nesta faixa etária, enquanto as costureiras são apenas 9%. Esses dados indicam a inserção da parcela jovem no mercado de trabalho, e revelam que a reestruturação produtiva na indústria do vestuário atinge de modo intensivo as mulheres e as jovens, apesar de mais escolarizadas nesta faixa etária; as jovens ocupam funções consideradas menos qualificadas, e por isso recebem os piores salários. Apesar da oferta de postos de trabalho no período estudado, a precariedade das relações e condições de trabalho contribui para o alto índice de rotatividade, revelando uma falta de vínculo com o emprego.

A comparação com a pesquisa de Rabelo (1997) revelou que a escolaridade aumentou, os salários ficaram mais baixos, os trabalhadores são mais jovens e o mercado de trabalho está, cada vez mais, exigente e precarizado. O que era tendência se confirmou: a implantação do PQT se baseia na qualidade dos produtos tendo como questão central a redução de custos, essa ocorreu via multifuncionalidade ocupacional e enxugamento do quadro de trabalhadores.

O discurso de que a reestruturação produtiva necessita de trabalhadores mais qualificados, com maior escolarização serve à lógica excludente do capital, haja vista que a seleção de trabalhadores, não prioriza os mais escolarizados, de forma que a escolaridade pode servir para excluir ou incluir no mercado de trabalho, de acordo com as necessidades do capital. Salientamos que os profissionais que o SENAI forma: Tecnólogos em Moda e Estilo, para a empresa e para as facções objetos do estudo são profissionais supérfluos que terão de aceitar salários não compatíveis com sua qualificação, uma vez que o setor de criação situa-se fora da esfera investigada e da cidade de Criciúma.

As características do trabalho flexível apresentam-se mescladas com as do trabalho taylorista-fordista: trabalhador especialista, com o modelo toyotista, trabalhador que realiza várias tarefas ao mesmo tempo, e é pago pela remuneração variável, com metas de produtividade. A exigência pela multifuncionalidade que se impõe, no discurso de que a reestruturação produtiva necessita de trabalhadores mais qualificados não significa um enriquecimento em termos de conteúdo do trabalho, ou se existe, é para uma minoria de trabalhadores.

O empresariado caracteriza os trabalhadores que passam pela educação formal como aqueles que se comunicam melhor e trazem soluções para a empresa, enquanto os trabalhadores menos escolarizados, não “entendem” os problemas da empresa.



Mesmo com o discurso do “novo”, a reestruturação produtiva possui o aspecto de continuidade, pois, conserva sua base de exploração: a força de trabalho. Neste sentido, a ampla difusão das técnicas toyotistas, deve-se em grande medida ao fato de serem portadoras “de um modo de extração de ganhos de produtividade que corresponde às normas atuais de concorrência e competição entre firmas”. (CORIAT, 1994 p.164).

Destacamos a alta rotatividade que a pesquisa revelou; 43% dos trabalhadores das terceirizadas possuem menos de um ano de serviço, indicando assim o uso predatório da força de trabalho. Cardoso (2004) ao estudar o setor do vestuário em Santa Catarina, afirma que, dados os níveis de crescimento da terceirização e do trabalho por facção, a rotatividade vem aumentando neste segmento. Na mesma direção, o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED (2008) aponta que o tempo de permanência no emprego vem diminuindo. Em 2005, o tempo médio de permanência era de 24,7 meses, em 2006 esse tempo cai para 23,1 meses e em 2007 para 21,8 meses.

Verificou-se a desmobilização dos coletivos de trabalho, o número de trabalhadores sindicalizados passou de 1200 no ano de 2000, para 570 em 2007, ao mesmo tempo o nascimento de entidades como a ADTV, e a CEREST, que prestam auxílio ao trabalhador, porém de forma individualizada sinalizam o aumento das doenças ocupacionais. Cabe assinalar o movimento de resistência do sindicato dos trabalhadores, em relação à pressão que vem sofrendo do sindicato patronal para a implantação de dois pisos salariais um piso para empresas e outro piso para facções, sendo este último, menor.

Encontramos costureiras que possuíam o conhecimento completo do processo produtivo: tirar medidas, fazer a modelagem, cortar e costurar a peça. Ao ingressarem na indústria efetuam um fragmento desse processo, de modo que o conceito de qualificação é subjetivo quando se analisa o contexto. Na relação social capitalista, e em específico no contexto da reestruturação produtiva é considerada qualificada a costureira que opera várias máquinas, realiza várias tarefas, mas não detém o domínio do processo produtivo. Trabalhadoras de origem rural, como demonstrado nas entrevistas, em muitos momentos são consideradas qualificadas pelo capital, uma vez que a formação dessas remete à atividade, ao trabalho duro no campo, à forte submissão ao patriarcado. Aspectos fundamentais no processo de exploração do trabalho assalariado.

Kuenzer (2002) denuncia a facilidade com que a pedagogia toyotista tem se apropriado sempre do ponto de vista do capital, de concepções elaboradas pela pedagogia socialista; o que tem levado muitos a imaginar que, atendendo aos interesses do capital, as novas demandas de formação humana atendem aos interesses dos trabalhadores. Apesar do discurso de que o toyotismo demanda um trabalhador com capacidade para intervir, julgar,

discernir, propor soluções, e por isso, seria portador da virtude de superação da divisão do trabalho, a pesquisa procurou mostrar que, aprofunda-se a divisão.

Acreditamos ter conseguido alcançar os objetivos da pesquisa que visavam elucidar questões relativas à escolaridade, qualificação, condições e relações de trabalho na indústria do vestuário do sul de Santa Catarina, assim, de alguma forma respondemos à pergunta da nossa entrevistada: *essa tua pesquisa, vai ajudar a gente em alguma coisa?*

## REFERÊNCIAS

ABREU, Alice R. de Paiva. **O Averso da Moda: trabalho a domicílio na indústria de confecção**. São Paulo: Hucitec, 1986.

ALVES, Giovanni. **O Novo (e precário) mundo do trabalho**. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo, Boitempo Editorial, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Dimensões da precarização estrutural do trabalho**. In DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia.. A perda da razão social do trabalho terceirização e precarização. Boitempo Editorial, 2007

ANTUNES, Ricardo e SILVA, Maria Aparecida Moraes (orgs) **O Averso do Trabalho**. São Paulo. Expressão popular, 2004.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do trabalho**. São Paulo, Cortez , 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo Editorial, 1999..

BENJAMIN, César. **Atualidade de Marx**. Caros Amigos, Edição 171, 24/09/2004.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista: a degradação do trabalho no século XX**, 3ª ed. Rio de Janeiro, editora Guanabara, 1987.

CAGED in **OBSERVATÓRIO DO MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO** Secretaria Municipal do Trabalho Dieese, Divulgação Especial: Janeiro/2008 Disponível em <http://ww2.prefeitura.sp.gov.br//arquivos/secretarias/trabalho/atlasmunicipal/relatorios/0001/BoletimObservatoriov3.doc>

CARDOSO, José Álvaro de Lima. **Reestruturação produtiva e mudança no mundo do trabalho: um olhar sobre os setores têxtil e alimentício em Santa Catarina**. Tubarão SC. Editorial Studium, 2004.

CASARA, Marques. **Que Moda é Essa?** Instituto Observatório Social em Revista. Edição 10, junho de 2006.

CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital.** Tradução Silvana Finzi Foá. São Paulo, Xamã editora, 1996.

CUNHA, Renato Teixeira da. **Tecnologia e Inovação Ganham espaço nas passarelas.** Boletim Tecnológico SENAI RJ..jan/fev/março de 2008.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira, 5ª ed. São Paulo, Cortez – Oboré, 1992.

DIEESE. **Nota Técnica**, número 36, outubro/2006.

DUTRA, Abel. **Otimização de matéria-prima no sistema CAD da empresa Mafferson.** Relatório de estágio, SENAI Criciúma, 2008.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (Des)fordizando a fábrica, um estudo do complexo petroquímico.**São Paulo, Boitempo Editorial, 1999.

DRUCK, Graça e FRANCO Tânia (Orgs). **Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias.** In DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia. A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo, Boitempo, 2007.

FARTES, Vera Lúcia Bueno. **Trabalhando e Aprendendo: Adquirindo qualificação em uma indústria de Refino de petróleo.** Educação & Sociedade, vol 28, nº 78, abril/2002

FERRETTI, Celso J. **Empresários, Trabalhadores e Educadores: Diferentes olhares sobre as relações Trabalho e Educação no Brasil nos anos recentes.** In: LOMBARDI, J. C. et al (ORGS.) Capitalismo, Trabalho e Educação. Campinas, Autores Associados, 2002.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-social e capitalistas.** São Paulo: Cortez: autores Associados, 1984.

GAZZONA, Raquel da Silva. **Trabalho feminino na indústria do vestuário.** Educação & Sociedade. Vol. 18 nº 61 Campinas, 1997.

GOULARTI, Filho(Org). **Ensaio sobre a economia sul-catarinense II.** UNESC, Criciúma 2005.

GOULARTI, Alcides Filho & NETO, Roseli Jenoveva. **A Indústria do Vestuário – economia, estética e tecnologia.** SC, Letras Contemporâneas, 1997.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel.** Boitempo Editorial. 1999.

GUIMARÃES, Valeska Nahas. **Novas Tecnologias de Produção de Base Microeletrônica e Democracia Industrial: Estudo Comparativo de Casos na Indústria Mecânica de Santa Catarina.** Tese de Doutorado. UFSC 1995.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna.** 2ªed. São Paulo, Loyola, 1993.

HIRATA, Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

HIRATA, Helena. **Da polarização das qualificações ao modelo da competência.** In. FERRETI et. al. (ORGS) **Novas Tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar.** Rio de Janeiro, Vozes, 1994.

INVERZINI, Noela. **Mercado de Trabalho, controle fabril e crise da organização operária.** In Traços do Trabalho Coletivo. Bernardete Wrublewski Aued. (Orgs) São Paulo, Casa do Psicólogo, 2005.

JINKINGS, Isabella. **Reestruturação produtiva e emprego na indústria têxtil catarinense.** Dissertação de mestrado CFH/UFSC, 2002.

JINKINGS, Nise. **O Mister de Fazer Dinheiro: Automatização e Subjetividade no Trabalho Bancário.** São Paulo, Boitempo Editorial, 1995.

JINKINGS, Nise. **Novas e velhas determinações da dominação capitalista no trabalho.** In Traços do Trabalho Coletivo. Bernardete Wrublewski Aued. (Orgs) São Paulo, Casa do Psicólogo, 2005.

KLEIN, Naomi. **Sem Logo: a tirania das marcas em um planeta vendido;** tradução de Ryta Vinagre, 2ª ed. Rio de Janeiro, Record, 2002.

KUENZER, Acácia Z. **Desafios teóricos-metodológicos da relação trabalho-educação e o papel social da escola.** In: FRIGOTTO, G. **Educação e Crise do Trabalho: perspectivas de final de Século.** Petrópolis, Vozes, 1998.

KUENZER, Acácia Z. **Pedagogia da Fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador.** São Paulo, Cortez, 1995.

KUENZER, Acácia Zeneida. **As relações entre trabalho e educação no regime de acumulação flexível: apontamentos para discutir categorias.** Trabalho apresentado na 30ª Reunião Anual da ANPED. Caxambu 2007.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Exclusão includente e inclusão excludente.** A nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações dentre educação e trabalho. In LOMBARDI J. C. et al (ORGS) **Capitalismo, trabalho e educação.** Campinas, autores Associados, 2002

LIMA, Carlos Jacob. **Novas formas, velhos conteúdos: diversidade produtiva e emprego precário na indústria do vestuário.** Artigo publicado na revista Política e Trabalho (15). João Pessoa, PB, setembro, 1999.

LINS, Hoyêdo Nunes. **Reestruturação industrial em Santa Catarina; pequenas e médias empresas têxteis e vestuaristas catarinenses perante os desafios dos anos 90.** Florianópolis, Ed. da UFSC, 2000.

LIPOVETSKY, Gilles, **O Império do Efêmero. A moda e seu destino nas sociedades modernas;** tradução Maria Lúcia Machado. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

MACHADO, Lucília Regina de Souza, **Qualificação do Trabalho e Relações Sociais.** In: FIDALGO, Fernando Selmar (Org.) **Gestão do Trabalho e Formação do Trabalhador.** Belo Horizonte MG, Movimento de Cultura Marxista, 1996.

MARIA, Rosangela Pereira e ARANHA, Antônia Vitória Soares. **O saber das costureiras faccionistas da indústria de confecção de Divinópolis.** Trabalho e Educação. Revista do NETE, vol 15, jul/dez/2006.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil.** São Paulo. Expressão Popular, 2004.

MARX & ENGELS. **Manifesto do Partido Comunista,** tradução de Sueli Tomazzini Barros Cassal – Porto Alegre, L&PM, 2001.

MARX, Karl. **O Capital. Crítica da Economia Política.** Livro 1 volume 1, 21ª edição tradução de Reginaldo Sant'Anna, RJ. Editora Civilização Brasileira, 2003.

MARX, Karl. **O Capital. Crítica da Economia Política.** Livro 1 volume 2. 3ª ed. Tradução de Reginaldo Sant'Anna, RJ. Editora Civilização Brasileira, 1975.

MÉSZAROS, István. **O desafio e o fardo do tempo histórico: o socialismo no século XXI** Tradução Ana Cotrim e Vera Cotrim. São Paulo, Boitempo, 2007.

MÉSZAROS, István. **Para Além do Capital.** Tradução: Sérgio Lessa e Paulo Castanheira, Co-edição: Boitempo/Ed. Unicamp, 2002.

MICHELS, Ido Luiz. **Crítica ao modelo catarinense de desenvolvimento.** ed. UFMS, 2001.

MOSER, Anita. **A nova submissão; mulheres da zona rural no processo de trabalho industrial.** Porto Alegre, EDIPAZ, 1985

PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de Tecnologia.** Vol. I. Rio de Janeiro. Editora Contraponto, 2005.

POCHMANN, Marcio. **Desemprego disfarçado?** Rumos: Economia e desenvolvimento para os novos tempos. Janeiro 2000.

RABELO, Giani. **Trabalho Arcaico no Moderno Mundo da Moda.** Dissertação de Mestrado, UFSC, 1997.

RAMOS, Marise Nogueira. **A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?** São Paulo, Cortez, 2001.

RIBAS, Clarilton et al. **Quando se pode falar em terceirização III**. Pólos industriais de confecção e de calçados de Santa Catarina. Núcleo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e do Trabalho - NINEIT, UFSC, 2002.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução Marcos Santarrita. 5ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SELLIGMANN-SILVA, Edith. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro; Editora UFRJ, Cortez Editora, 1994.

SHIROMA, Eneida & CAMPOS, Roselane Fátima. **Qualificação e Reestruturação Produtiva: um balanço das pesquisas em educação**. Educação & Sociedade. Vol. 18 nº 61 Campinas, 1997.

SILVA, Sidnei Antonio da. **Costurando Sonhos. Etnografia de um grupo de imigrantes bolivianos que trabalham no ramo da costura em São Paulo**. Dissertação de mestrado, PROLAM- Universidade de São Paulo, 1995.

SILVA, Tomaz Tadeu da. **O que produz e o que reproduz em educação**. Ensaios de sociologia da Educação. Artes Médicas, 1992.

SORJ, Bila. **Mudanças e continuidades do trabalho domiciliar: algumas questões metodológicas**. In. Novas Tramas Produtivas: uma discussão teórico metodológica. Leda Gitahy, Márcia de Paula Leite (Orgs) São Paulo, Editora Senac, 2005.

TEIXEIRA, Francisco José Soares. **Modernidade e crise: reestruturação capitalista ou fim do capitalismo?** In: TEIXEIRA, Francisco J. S. (Org.). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. 2.ed São Paulo: Ed. Cortez, 1998.

TISCOSKI, Claudia Roberta Schimendes. **Mudança do Perfil do Mercado de Trabalho Formal na AMREC – 1985 - 2003**. Trabalho de Conclusão de Curso. Criciúma: UNESC, 2005.

VANZOLINI, João. **As relações nas cadeias têxteis – confecção**. Disponível em: <http://www.vanzolini.org.br>, Acessado em 21 set 2005.

VARELLA Thiago. **Imigrantes bolivianos vivem como escravos em São Paulo**. Espaço Cidadania nº 26, Universidade Metodista de São Paulo. Disponível em: <http://www.metodista.br/cidadania/numero-26/imigrantes-bolivianos-vivem-como-escravos-em-são-paulo/>- acessado em 29/04/07.

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade**. Trad. (de) Maria de Jesus Brito Leite. São Paulo, Expressão popular, 2005.

## **Apêndice**

### **Diário da pesquisa de campo**

O pedido de autorização para pesquisa ocorreu em meados do mês de março de 2007, diretamente pela pesquisadora que já conhecia a empresa, devido ao vínculo com o SENAI. No primeiro contato, o gerente industrial mostrou-se entusiasmado com a pesquisa, mas ficou de consultar a diretoria para confirmar o pedido. Após contato telefônico confirmando a autorização, a pesquisadora formalizou o pedido com a orientadora e coordenadora do PPGE. No segundo contato, a pesquisadora levou o documento em mãos ao gerente industrial e foi apresentada ao gerente de Recursos Humanos, que conduziria a pesquisadora quando este não estivesse. O gerente de RH demonstrou certa impaciência, perguntando quantas pessoas precisaria entrevistar, quanto tempo seria necessário. Agendamos a primeira entrevista para a semana seguinte.

No dia 14/05 a empresa está em reforma, vão transferir as atividades de almoxarifado e corte para o prédio central. Há barulho devido às atividades de construção. A pesquisadora é recebida pelo gerente industrial que a conduz ao setor de acabamento e apresenta às trabalhadoras da produção, observa-se que o setor está mais “enxuto”, há menos trabalhadores no setor de acabamento em relação à última visita, o gerente informa que é devido à sazonalidade da produção. Diz que no primeiro semestre há menos trabalhadores, no mês de maio estão terminando a coleção de inverno. Informa que a empresa contrata os funcionários para o acabamento e os melhores são promovidos.

(Fico me perguntando: onde estão aqueles trabalhadores demitidos?)

O gerente conduz a pesquisadora ao refeitório, ali é oferecido o almoço para 80 pessoas, ambiente limpo, organizado, há uma enorme TV.

No dia 28/05 ao chegar à empresa, a pesquisadora é recebida pelo diretor de RH, este informa que faleceu a mãe de uma funcionária (entrevistada na semana anterior), pede que as entrevistas sejam adiadas, pois ele e o diretor industrial estão de saída para o velório. As entrevistas ocorreram num clima de normalidade, a pesquisadora decidiu os dias, horários e quem entrevistar, (dias e horários diferentes) evitando apenas a semana de pagamento dos salários.

No dia 23/07 No momento de fazer as imagens (fotos) na empresa, a pesquisadora foi acompanhada de uma funcionária que ao adentrar os setores fazia a apresentação aos trabalhadores e explicava brevemente os objetivos da pesquisa, os trabalhadores obtiveram assim, uma satisfação.. Quando estamos no setor de corte, esta pede para não fazer as fotos ali, pois os cortadores estão sem luvas. Na sala de RH está passando as filmagens da festa junina dos trabalhadores da empresa. Nas facções as imagens foram feitas sem qualquer satisfação aos trabalhadores.

Dia 25/07 - no posto do SINE. É impressionante o semblante triste das pessoas que aguardavam pacientemente o atendimento. No guichê ao lado, há um senhor aparentando quarenta anos, ele pede quase em desespero: *“eu faço qualquer coisa, guarda noturno, ajudante de pedreiro...”*. O funcionário que atendeu a pesquisadora revelou que há muitas costureiras que abandonam esta atividade pra tornarem-se faxineiras. Indagado pelos motivos, disse que o salário é muito baixo e as condições de trabalho são muito ruins. Sugeri que entrevistasse uma delas.

Dia 12/09 – Enquanto aguardava a chegada do presidente do sindicato, a atendente telefonava para uma empresa comunicando a denúncia de agressões verbais sofrida por uma funcionária. *“Chamar as pessoas de burra, causa depressão sim”* Esse fato revela que o sindicato (ainda) é um espaço em que o trabalhador recorre.

Dia 15/10 – Após entrevistar a revisora de uma facção, ela pergunta: *Escuta, esse teu trabalho vai ajudar a gente em alguma coisa? Eu espero que sim, porque se continuar como está daqui a dez anos não haverá mais costureiras, eles vão ter de mandar fazer na China ou fazer roupas de plástico.*

Dia 24/10 – Enquanto aguardava a faccionista ao telefone com uma funcionária que estava em auxílio doença (“encostada”) presenciava o seguinte conflito: a funcionária alegava que não poderia ter descontado o vale-transporte, a faccionista afirmava que pela internet observou que o cartão foi usado e por isso efetuou o desconto. No mesmo dia em outra facção, observava uma funcionária chegando e passando o *mause* óptico no crachá. Tratava-se



de uma facção com 12 funcionários. Esses fatos revelam como o capital amplia controle sobre o processo de trabalho através da tecnologia.

Dia 27/10 - A pesquisadora gravava entrevista na casa de uma passageira, o marido dela observava atento o conteúdo das perguntas, depois de um tempo disse: *Você tem que falar daquilo*. Ela pediu que desligasse o gravador e em tom de confiança disse que não estavam depositando o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. O marido chegou até a mesa com vários documentos em mãos pedindo que observasse.

Dia 10/12 – a pesquisadora deslocou-se de ônibus até a facção número 10, que localiza-se à 80 km de Criciúma, em zona rural, próxima a um vilarejo. Durante o percurso o ônibus pára um frente uma escola rural e a professora pede ao motorista carona para seus três alunos, explicando exatamente onde deixá-los, percebe-se uma relação de respeito à professora. Chegando à facção a atenção que os proprietários tiveram com a pesquisadora foi excepcional: ofereceram almoço e transporte para o retorno. No encontro seguinte, dia 13/12 os funcionários permaneceram cinco minutos a mais no trabalho para coincidir com a chegada da pesquisadora que precisava fazer as imagens. Os proprietários conversaram antecipadamente com os funcionários explicando o motivo da pesquisa e solicitando a permanência no trabalho. Esses fatos revelam a dimensão das relações humanas no contexto rural.

Dia 08/10 ao chegar no segundo encontro da facção nº 07, o faccionista havia acabado de receber uma notificação do Ministério do Trabalho para regularizar a situação dos funcionários.

Dia 23/07/08 retorno ao Sindicato dos Trabalhadores para algumas questões que ficaram pendentes, nessa visita foi fornecido a tabela de salários de maio/08 (anexo) que permite comparar com a do ano anterior.

Dia 08/08/08 Visita à ADVT. Os trabalhadores enquanto aguardavam atendimento relataram à pesquisadora casos de aposentados do INSS por invalidez que não apresentavam doença, atribuem as dificuldades de se aposentarem à esses casos, inclusive alguns afirmaram que durante o atendimento, foram acusados de fingir doenças. Declararam que os peritos do INSS recebem duzentos reais para aprovar um benefício e seiscentos reais para negar “[...] eu disse pro José (nome fictício) quanto tu ganhou hoje? Nós estávamos em doze e tu só deu benefício pra um, quanto tu ganhou cara? Onde é que está a tua moral?” (entrevistada enquanto aguardava atendimento na ADVT). A situação chegou ao ponto em que os peritos do INSS com frequência são agredidos física e verbalmente pelos trabalhadores, atualmente o atendimento é feito a portas abertas, “[...] eles revistam a bolsa da gente a gente vai fechar a porta eles dizem não, “não! Deixa aberta!” e tem até um guarda lá, vários peritos foram

agredidos [...] tem um que passaram ele lá pra trás de tanto que ele apanhou [...] “ (costureira que aguardava atendimento na ADVT).

## **ANEXO I**

### **ROTEIRO DAS ENTREVISTAS**

#### **Trabalhadores**

##### Trajatória profissional e cargo atual

- 1) Fale da sua trajetória pessoal e profissional, se tem filhos, nível de escolaridade, quando começou a trabalhar no ramo e na empresa, períodos de interrupção, idade atual.
- 2) Como foi o seu ingresso nesta empresa? Fale sobre o processo de seleção, e alguém indicou testes, que tipo de teste?
- 3) Qual era o seu cargo ou função quando entrou nesta empresa. E o atual? Pode descrever o trabalho? Como aprendeu? Recebeu algum treinamento (como foi, o que aprendeu? quanto tempo, foi satisfatório?) qual o tipo de habilidade e qualificação que seu trabalho requer? Sempre foi assim? O que mudou, quando e por quê? Quantas máquinas você opera?
- 4) Você estuda? Por quê?

##### Mudanças organizacionais e condições de trabalho

- 5) Comparando o seu trabalho hoje com aquele que você começou no início da sua carreira, o que mudou? Você diria que seu trabalho hoje é mais fácil ou mais difícil?

- 6) Tem havido muitas mudanças no seu trabalho ultimamente? Você teve que aprender coisas novas? Quais? O que você pensa dessas mudanças?
- 7) Quem diz o que você tem que fazer? Como você faz o seu trabalho? Quem controla quando tem que ir ao banheiro?
- 8) Como é a disciplina que a empresa impõe sobre o seu trabalho? (normas de circulação do pessoal, manuseio de equipamentos, comportamento pessoal) O que você pensa desse controle. Existem formas de burlar o controle?
- 9) O que você pensa do seu ritmo de trabalho? Como é o ritmo e intensidade do trabalho? Existe possibilidade de você controlar o uso de seu tempo e as pausas durante a jornada de trabalho? Você faz hora extra?
- 10) Você percebeu em você ou nas companheiras, sinais de esgotamento físico ou mental (nervoso, dor de cabeça, desmaios, distúrbios do sono, do apetite, depressão)? Que medidas foram tomadas?
- 11) Você adquiriu alguma doença no trabalho? Já sofreu algum acidente de trabalho? Como foi?
- 12) Você usa o produto do seu trabalho? A roupa que você faz?
- 13) Você tem trabalho o ano todo?
- 14) Há cartão-ponto para controle do horário de entrada e saída? Crachá? Uniforme?
- 15) Você já presenciou algum conflito no seu trabalho?
- 16) Se você precisar se ausentar pra ir ao médico perde o dia todo?

#### Participação industrial

- 17) Que decisões você toma no seu trabalho? O que você pensa das responsabilidades que pesam sobre você?
- 18) Existem reuniões para discutir melhores condições de trabalho? Com que frequência? Você pode expressar sua opinião nessas reuniões?
- 19) Quem inspeciona ou confere seu trabalho? As chefias falam ou mostram os resultados? O que acontece quando alguma coisa sai errada?
- 20) Os gerentes ou chefes consultam você antes de tomar alguma decisão?
- 21) Há liberdade no seu trabalho? Quando aparece algum problema, você resolve ou precisa informar alguém? Quando você quer fazer de outro jeito, pode mudar?
- 22) Você é ouvido? Há caixinha de sugestões?

#### Trabalho feminino

- 23) Faz diferença pra você se a chefia é masculina ou feminina?

- 24) Quantas horas você se dedica ao trabalho na fábrica? E os serviços de casa? Você sente muita interferência da vida doméstica no trabalho? E vice-versa? Você tem permissão para se ausentar em caso de doenças dos filhos ou por problemas em casa?
- 25) Você acha que homens e mulheres recebem salários iguais quando executam as mesmas tarefas?
- 26) Você acha que as mulheres têm atributos (qualidades, condições) para assumir cargos de chefia? Por quê? Quais são eles?

#### Salários

- 27) Comparado com outras empresas da região, como é o teu salário? Há outros benefícios ou prêmios?
- 28) Você recebe adicional por produtividade?
- 29) Você considera o seu trabalho importante? Merece uma remuneração mais elevada?
- 30) Há atraso no pagamento do seu salário?
- 31) Há “vale-tíquete” como forma de pagamento? Parcelamento dos salários?
- 32) Qual é teu salário líquido? Como você avalia o seu salário quando começou na carreira e hoje?
- 33) Como é a promoção?

#### Treinamentos

- 34) A empresa investiu ou investe em algum curso pra você?
- 35) Como você foi selecionado pela empresa? Passou por exames?
- 36) Como você aprendeu a lidar com as máquinas eletrônicas? Se precisar alterar a programação dela você sabe ou tem de chamar alguém?

#### Sindicato e perspectivas

- 37) O que te lembra a palavra sindicato?
- 38) O sindicato já fez ou faz alguma coisa em seu benefício?
- 39) Você é sindicalizado?

#### Expectativas e planos

- 40) Você tem perspectiva de carreira, de estudos? Estudar é importante?
- 41) Pra você é fácil conseguir outro emprego como esse?

### **Gerente de Recursos Humanos**

- 1) Há mão-de-obra qualificada no mercado de trabalho em relação às necessidades atuais da empresa?
- 2) Quais os requisitos exigidos pela empresa na contratação das(os) trabalhadoras(es) para a produção (qualificados e semi-qualificados)?
- 3) Em que ocupações ou setores da empresa a rotatividade é maior? Por que? Qual a política da empresa em relação à rotatividade.
- 4) Qual é o índice de absenteísmo na produção? Isso traz algum tipo de complicação para a administração da produção? A empresa possui alguma política no sentido de reduzir o nível de absenteísmo?
- 5) Na produção como estão alocados homens e mulheres (supervisoras/es)
- 6) Qual é o motivo geralmente alegados quando os trabalhadores saem da empresa.
- 7) Quais os benefícios sociais oferecidos pela empresa para os trabalhadores?
- 8) Em que postos há concentração de mulheres?/homens?
- 9) Existe alguma política de avaliação por desempenho na empresa? Descreva-a.
- 10) Existe algum tipo de premiação por desempenho (produção, disciplina, comportamento, assiduidade, criatividade etc.)

### **Gerente industrial**

- 1) Comente sobre sua formação, há quanto tempo atua na empresa, há quanto tempo atua no cargo.
- 2) Comente as principais transformações no processo produtivo da empresa. Porque a empresa optou pela terceirização?
- 3) Caracterize a situação técnica – produto, processo, situação da organização do trabalho e perfil da força de trabalho antes e depois da terceirização.
- 4) Qual é a política de manutenção de equipamentos (corretiva, preventiva)
- 5) Qual foi a evolução com o custo de manutenção após a terceirização?
- 6) Como foi adquirida a tecnologia da empresa? (Com ou sem assistência técnica, acordos externos para desenvolvimento conjunto)
- 7) Faça uma descrição do processo produtivo.
- 8) Como é o processo de seleção das terceirizadas?
- 9) Listagem das unidades produtivas prestadoras de serviço – facções. Estamparia e bordado e lavanderia.

- 10) Como está estruturado o setor de qualidade da empresa. O controle de qualidade é executado majoritariamente por pessoal específico ou diretamente pelo pessoal ocupado na produção?
- 11) Como as recentes medidas governamentais afetam os planos de modernização tecnológica?
- 12) Os produtos da empresa são avaliados formalmente pelos clientes? De que forma?
- 13) A empresa tem buscado algum mecanismo que estimule a participação dos trabalhadores? (caixinha de sugestões p.e.)
- 14) Com a terceirização quais os postos que sofreram mais modificações? Quais sessões ou setores foram criados?
- 15) Quais os indicadores de produtividade que a empresa utiliza?

### **Gerente/proprietário das facções**

#### Histórico da empresa

- 1) Fale sobre o histórico da empresa, há quanto tempo atua no mercado. Quantos funcionários possui.

#### Qualificação

- 2) Existe força de trabalho suficiente? A empresa sentiu necessidade de implantar política de qualificação?
- 3) O nível de escolaridade na hora da contratação é importante? Quais os requisitos importantes?
- 4) Qual o tipo de remuneração dos funcionários: (fixa, por tempo/hora, por peça)
- 5) Existe alguma vaga aberta por falta de força de trabalho?

#### Tecnologia

- 6) Quantas máquinas e equipamentos possui? São de propriedade das etiquetas ou da facção?
- 7) Como é a manutenção dessas máquinas e equipamentos? São de segunda ou terceira geração?

#### Relações com as etiquetas

- 8) Para quantas etiquetas trabalha? Essas etiquetas alguma vez deixaram de efetuar pagamento?
- 9) Há negociação do preço com as etiquetas? Como é contrato quanto aos direitos e deveres das partes? Para quem é mais vantajoso o contrato?
- 10) Como é feito o controle da qualidade das peças?
- 11) Como é a questão dos prazos? Há multas por atraso?
- 12) Recebe orientação por parte das etiquetas?
- 13) Quem é responsável por peças defeituosas?
- 14) Possui serviço durante todo o ano?
- 15) Desenvolve outra atividade quando não possui serviço?
- 16) Possui representação sindical?
- 17) Quem é responsável pelo transporte das peças? Linhas para costura, limpeza e energia elétrica?

#### Jornada de trabalho

- 18) Qual é a jornada dos trabalhadores? E dos faccionistas?
- 19) Como são feitas as horas extras? Qual é o período de pico?

#### **Sindicato dos trabalhadores nas indústrias do vestuário e calçados de Criciúma e região**

- 1) Histórico das lutas, há quanto tempo está na direção.
- 2) Quais as atuais formas de resistência dos trabalhadores à exploração capitalista?
- 3) Descrição das psicopatologias e saúde dos trabalhadores relacionadas às atividades laborais.
- 4) Quais os novos conflitos ligados ao trabalho?
- 5) Quais as principais (recentes) conquistas da categoria?
- 6) Quais as formas de solidariedade dos trabalhadores?
- 7) Autodesvalorização das mulheres enquanto sexo e enquanto operárias.
- 8) Como o sindicato vê ou se posiciona frente ao processo de terceirização?
- 9) Alguns de nossos entrevistados declararam que o salário da costureira equiparava-se ao salário do mineiro. Comente esta declaração.
- 10) Examinar jornais e boletins de ocorrência

- 11) Há denúncias relacionadas à terceirização? Que tipos de denúncias?
- 12) Há evolução ou regressão do número de sindicalizados? Há redução da base sindical?
- 13) Qual o número de associados atual.
- 14) Há aumento de doenças ocupacionais devido à terceirização?
- 15) Há atuação sindical em campanhas mais gerais: contra a fome p. ex,?

## ANEXO II

### LISTA DE ENTREVISTADOS

- 01-Dia 26/03 – Sindicato patronal dos Vestuário
- 02-Dia 18/04 - 02 Consultores do SEBRAE –
- 03-Dia 07/05 – Coordenadora dos curso técnico do vestuário e tecnólogo de Moda e Estilo – SENAI
- 04-Dia 25/05 – coordenadora do setor do vestuário do SENAI
- 05-Dia 12/09 – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário e Calçados de Criciúma e Região.

#### **Empresa**

- 06-Dia 08//05 Gerente de RH – empresa
- 07-Dia 14/05 - Recepcionista de mercadorias
- 08-Dia 14/05 – Encarregada do setor de acabamento
- 09-Dia 14/05 - Revisora do acabamento
- 10-Dia 24/05 – Gerente industrial
- 11-Dia 25/05 – analista de custos
- 12-Dia 23/07 – cortador
- 13-Dia 23/07 – riscador
- 14-Dia 28/07 – costureira 01
- 15-Dia 12/08 – costureira 02
- 16-Dia 03/09 - costureira 03
- 17-Dia 09/12- encarregada do setor de costura



**Facção 01 – São Defende (Criciúma)**

18-Dia 17/09 – Faccionista  
19-Dia 02/10 – Costureira  
20-Dia 02/10 – Costureira)  
21-Dia 15/10 – Revisora

**Facção 02 – Siderópolis**

22-Dia 05/10 – Faccionista  
23-Dia 14/10 – Encarregada  
24-Dia 21/10 – Passadeira  
25-Dia 21/10 –costureira

**Facção 03 - São Defende (Criciúma**

26-Dia 23/10 – Faccionista  
27-Dia 28/10 - Costureira  
28-Dia 03/11 – Encarregada

**Facção 04 - Criciúma**

29-Dia 24/10 – Faccionista  
30-Dia 04/11 – Costureira  
31-Dia 18/11 – Encarregada

**Facção 05 - Criciúma**

32-Dia 24/10 – Faccionista  
33-Dia 18/11- Costureira

**Facção 06 - Criciúma**

34-Dia 24/10 – Faccionista  
35-Dia 27/10 – Passadeira  
36-Dia 27/10 – Encarregada  
37-Dia 17/11 – Costureira

**Facção 07 – Cocal do Sul**

38-Dia 24/10 – Faccionista  
39- Dia 02/12 – Encarregada  
40- Dia 02/12 – Costureira  
41- Dia 02/12 - Costureira

**Facção 08 – Nova Veneza**

42-Dia 12/11 – Faccionista

**Facção 09 – Criciúma**

43 – Dia 06/12/07 – Faccionista

**Facção 10 – Nova Veneza**

44 – Dia 13/12 – Faccionista

**Bordados - Criciúma**

45-Dia16/11 – Encarregada  
46-Dia 18/11 - Bordadeira

**Estamparia – Criciúma**

- 47 – Dia 13/12 - Gerente proprietário(Administração)
- 48- Dia 13/12- Gerente proprietária (Recursos humanos)
- 49- Dia 13/12 – Estampador

- 50 – Dia 01/02/08 – Mecânico de máquinas de costura
- 51 – Dia 08/08/08 – Presidente da ADVT

### ANEXO III

#### **DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO DAS MÁQUINAS DE COSTURA**

No Brasil, encontramos duas referências na classificação quanto ao desenvolvimento tecnológico das máquinas de costura; uma elaborada pelo SENAI e outro encontrado na obra de Goularti & Neto (1997) conforme o relatório do BNDES (1990), um estudo elaborado pelo Conselho Nacional da Indústria Têxtil.

#### **O SENAI assim classifica as máquinas:**

##### Máquinas de primeira geração

- São movidas a mão ou a pedal
- Lubrificação manual

##### Máquinas de segunda geração

- São movidas à eletricidade
- Possuem mecanismos simples
- Lubrificação automática
- Maior manuseio por parte do operador
- Baixo valor agregado

##### Máquinas de terceira geração

- Possuem dispositivos eletrônicos e pneumáticos
- Realiza operações básicas que antes eram realizados pelo operador: corta linha, posiciona agulha, etc.

### Máquinas de quarta geração

- Totalmente automatizadas
- Possuem dispositivos eletrônicos e pneumáticos
- Realizam operações que eram realizadas por mais de um operador
- Provoca redução de postos de trabalho
- Aumenta consideravelmente a produtividade
- Alto valor agregado

## **O Conselho Nacional da Indústria Têxtil, assim classifica as máquinas:**

### Máquinas de primeira geração

- Máquinas simples, com motor acoplado e funcionando por fricção mecânica ou outro elemento similar.

### Máquinas de segunda geração

- Possui acessório para corte de linha,
- Posicionamento da agulha
- Arremates automáticos
- Geralmente acionados por meios eletrônicos comandados pelo próprio motor da máquina.

### Máquinas de terceira geração

- Máquinas semi-automatizadas em que a operação de costura é controlada por microprocessador, requerendo a presença do operador para o manuseio do tecido.

### Máquinas de quarta geração

- As operações são totalmente automáticas dispensando o operador. Os equipamentos são agrupados nas chamadas “ilhas de automação”, mas as operações não estão ainda integradas entre si.

### Máquinas de quinta geração

- As operações são integradas entre si. O processo produtivo é executado por máquinas automáticas e robôs.
- A presença do operador é praticamente dispensada, com exceção dos técnicos especializados na operação do sistema.

## ANEXO IV

## MANIFESTAÇÃO CONTRA IMPORTADOS ASIÁTICOS



Fonte: <http://www.abtt.org.br.boletim.asp?Numero=38>

#### Capital e Trabalho vão às ruas.

Segundo a Associação Brasileira dos Técnicos Têxteis- ABIT mais e 51 mil pessoas entre empresários e trabalhadores participaram do movimento que teve o objetivo de chamar a atenção da sociedade civil e das autoridades para os problemas que o setor enfrenta em razão da alta carga tributária e importações asiáticas ilegais. A aparência é de que há um consenso em favor dos interesses nacionais, uma análise mais atenta revela que este movimento está mais a serviço do capital que do trabalhador, revela a concorrência inter-capitais.



## SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE CRICIÚMA E REGIÃO

### SALÁRIO DO VESTUÁRIO MAIO 2007

REVISORA  
PASSADEIRA  
COSTUREIRA  
OVERLOQUISTA ————— R\$ 530.00

FECHADEIRA  
CORTADEIRA ————— R\$ 554.18

REMALHADEIRA ————— R\$ 585.09

TECELÃO ————— R\$ 833.33

AJUDANTE DE TECELÃO ATÉ 12 MESSES ————— R\$ 486.23

SERVIÇO GERAIS ————— R\$ 380.00

SERVIÇOS GERAIS (ACIMA DE 3 MESSES) ————— R\$ 398.90

MENSALIDADE DO SINDICATO A SER DESCONTADA É 1.5 % DO  
SALÁRIO DE CADA ASSOCIADO DO SINDICATO.

DESCONTO DE UM DIA DE TODOS OS TRABALHADORES (NÃO SÓCIOS)  
PARA OS MESSES DE MAIO E NOVEMBRO



# SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO E CALÇADOS DE CRICIÚMA E REGIÃO

## SALÁRIO DO VESTUÁRIO MAIO 2008

REVISORA  
PASSADEIRA  
COSTUREIRA  
OVERLOQUISTA-----R\$ 572.50

FECHADEIRA  
CORTADEIRA-----R\$ 598.61

REMALHADEIRA-----R\$ 632.00

TECELÃO-----R\$ 900.15

AJUDANTE DE TECELÃO ATÉ 12 MESES-----R\$ 525.22

SERVIÇO GERAIS-----R\$ 415.00

SERVIÇOS GERAIS (ACIMA DE 3 MESES)-----R\$ 448.27

MENSALIDADE DO SINDICATO A SER DESCONTADA É 1.5 % DO  
SALÁRIO DE CADA ASSOCIADO DO SINDICATO.

DESCONTO DE UM DIA DE TODOS OS TRABALHADORES (NÃO SÓCIOS)  
PARA OS MESES DE MAIO E NOVEMBRO